

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

HOÀNG THỊ GIANG

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI VÀ Ý NGHĨA
ĐỐI VỚI VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

HÀ NỘI – 2026

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

HOÀNG THỊ GIANG

TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI VÀ Ý NGHĨA
ĐỐI VỚI VIỆT NAM HIỆN NAY

Chuyên ngành: Hồ Chí Minh học

Mã số: 9310204.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC :

PGS.TS. Nguyễn Văn Chiền

1.PGS.TS. Nguyễn Thế Thắng

2.TS. Trần Thị Quang Hoa

HÀ NỘI – 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu và dữ liệu được trình bày trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ.

Tác giả luận án

Hoàng Thị Giang

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận án với đề tài “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay*”, tôi đã nhận được sự quan tâm, hướng dẫn và hỗ trợ quý báu của nhiều tập thể và cá nhân.

Trước hết, tôi xin trân trọng cảm ơn Ban Giám hiệu, Ban Chủ nhiệm cùng toàn thể giảng viên, cán bộ Khoa Khoa học Chính trị, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội; Ban Giám hiệu Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên đã luôn quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu khoa học.

Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc nhất tới tập thể giáo viên hướng dẫn khoa học: Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Nhà giáo ưu tú Nguyễn Thế Thắng và Tiến sĩ Trần Thị Quang Hoa. Với tinh thần trách nhiệm cao, sự tận tâm và những ý kiến chỉ dẫn khoa học quý báu, thầy cô đã dành nhiều thời gian, công sức để định hướng, góp ý và giúp tôi từng bước hoàn thiện luận án này.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới gia đình, bạn bè và các đồng nghiệp tại Khoa Lý luận Chính trị, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên đã luôn động viên, chia sẻ và là nguồn cổ vũ tinh thần to lớn, giúp tôi vượt qua những khó khăn trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Tác giả luận án

Hoàng Thị Giang

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC.....	1
MỞ ĐẦU.....	4
1. Lý do lựa chọn đề tài	4
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	6
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu.....	7
5. Đóng góp mới của luận án.....	7
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án.....	7
7. Kết cấu luận án.....	8
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ	
TÀI LUẬN ÁN	9
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	9
1.1.1. Những công trình nghiên cứu về nhân tài.....	9
1.1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.....	23
1.2. Kết quả nghiên cứu đạt được và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu...32	
1.2.1. Khái quát kết quả nghiên cứu đã đạt được từ các công trình.....	32
1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.....	33
Tiểu kết Chương 1	36
Chương 2: KHÁI NIỆM VÀ CƠ SỞ HÌNH THÀNH TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH	
VỀ NHÂN TÀI.....	37
2.1. Một số khái niệm cơ bản.....	37
2.1.1. Khái niệm nhân tài	37
2.1.2. Khái niệm thiên tài	40
2.1.3. Khái niệm xây dựng đội ngũ nhân tài	41
2.1.4. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.....	43
2.2. Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài	45
2.2.1. Cơ sở thực tiễn	45

2.2.2. Cơ sở lý luận.....	49
2.2.3. Nhân tố chủ quan hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài	61
Tiểu kết Chương 2	65
Chương 3: NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI	66
3.1. Quan điểm Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài và tiêu chí lựa chọn nhân tài.....	66
3.1.1. Về vai trò của nhân tài	66
3.1.2. Về tiêu chí lựa chọn nhân tài.....	71
3.2. Quan điểm Hồ Chí Minh về chủ thể xây dựng đội ngũ nhân tài.....	79
3.2.1. Đảng và Nhà nước.....	79
3.2.2. Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội	95
3.2.3. Nhân dân	96
3.3. Quan điểm Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài.....	98
3.3.1. Biện pháp thu hút nhân tài	99
3.3.2. Biện pháp đào tạo và bồi dưỡng nhân tài.....	104
3.3.3. Biện pháp trọng dụng nhân tài.....	110
3.3.4. Biện pháp bảo vệ nhân tài.....	116
Tiểu kết Chương 3	121
Chương 4: Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI ĐỐI VỚI VIỆT NAM.....	122
4.1. Ý nghĩa lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài	122
4.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã kế thừa và phát triển sáng tạo truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài	122
4.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng tư tưởng và định hướng chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước về nhân tài	127
4.2. Ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài	141
4.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa trong thực tiễn, là một trong những nhân tố quyết định thắng lợi trong các giai đoạn của cách mạng Việt Nam	141

<i>4.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài gợi mở phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới</i>	150
Tiểu kết Chương 4	169
KẾT LUẬN	170
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN	
LUẬN ÁN	172
TÀI LIỆU THAM KHẢO	174

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Trong tiến trình phát triển của lịch sử nhân loại, nhân tài luôn giữ vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự hưng thịnh của mỗi quốc gia, dân tộc. Sức mạnh và trình độ phát triển của một quốc gia phụ thuộc rất lớn vào sự cống hiến của đội ngũ nhân tài trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học, công nghệ, văn hóa, quản lý và lãnh đạo xã hội. Đồng thời, chiến lược phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và phát huy nhân tài cũng là thước đo phản ánh chiều sâu văn hóa chính trị, trình độ tổ chức và sự tiến bộ của một chính thể. Thực tiễn lịch sử thế giới cho thấy, quốc gia nào biết coi trọng, thu hút và sử dụng hiệu quả nhân tài thì quốc gia đó có điều kiện phát triển nhanh, bền vững và nâng cao vị thế cạnh tranh trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Ở Việt Nam, do điều kiện lịch sử dựng nước và giữ nước đầy gian khổ, dân tộc ta sớm hình thành và hun đúc truyền thống trọng dụng hiền tài. Từ xa xưa, cha ông ta đã khẳng định: “Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”; nguyên khí thịnh thì quốc gia hưng thịnh, nguyên khí suy thì quốc gia suy yếu. Kế thừa và phát triển sáng tạo truyền thống tốt đẹp đó, Hồ Chí Minh – vị lãnh tụ thiên tài, nhà văn hóa kiệt xuất, người sáng lập và rèn luyện Đảng Cộng sản Việt Nam đã luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến vấn đề nhân tài. Với tư tưởng nhất quán “vì dân, vì nước”, Hồ Chí Minh luôn trân trọng, phát hiện, thu hút và sử dụng những người có tài năng, đức độ để phụng sự Tổ quốc và Nhân dân. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ góp phần tô đậm truyền thống trọng hiền tài của dân tộc mà còn thể hiện tầm nhìn chiến lược và chủ nghĩa nhân văn sâu sắc của Người đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh thường xuyên quan tâm đến vấn đề con người, xây dựng con người mới, xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ nhân tài. Người luôn đánh giá cao vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, coi đó là nguồn lực quý báu, là nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với thành công của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Theo Người, để đưa cách mạng đến thắng lợi cần phải xây dựng được đội ngũ nhân tài vừa “hồng” vừa “chuyên”, có phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn cao và tinh

thần phụng sự Nhân dân. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là một hệ thống quan điểm toàn diện về vị trí, vai trò của nhân tài; về nội dung, phương thức phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và bảo vệ nhân tài đáp ứng yêu cầu của từng giai đoạn cách mạng. Đây không chỉ là nền tảng tư tưởng, cơ sở lý luận để Đảng Cộng sản Việt Nam hoạch định chủ trương xây dựng đội ngũ nhân tài qua các thời kỳ, mà còn có giá trị thực tiễn sâu sắc trong việc hình thành lớp lớp nhân tài cống hiến cho đất nước.

Bước vào kỷ nguyên mới, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhân tài càng trở thành nguồn lực đặc biệt quan trọng, giữ vai trò then chốt đối với chất lượng tăng trưởng, năng lực cạnh tranh quốc gia, khả năng tự chủ chiến lược và vị thế quốc tế của mỗi nước. Quốc gia nào biết phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nhân tài sẽ có lợi thế vượt trội trong việc chiếm lĩnh tri thức, công nghệ và các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế hiện đại. Nhận thức sâu sắc điều đó, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển nhanh và bền vững đất nước.

Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy công tác phát hiện, thu hút, trọng dụng và bảo vệ nhân tài ở nước ta vẫn còn nhiều bất cập. Sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý; tình trạng “chạy chức, chạy quyền”, cục bộ địa phương, tư túng, biểu hiện thiếu công tâm trong đánh giá, sử dụng cán bộ đã và đang làm thu hẹp “đất dụng võ” của nhân tài, gây lãng phí nguồn lực chất xám quốc gia. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để khắc phục những hạn chế trong công tác cán bộ, xây dựng môi trường thực sự trọng dụng nhân tài nhằm phát huy tối đa trí tuệ và sức sáng tạo phục vụ đất nước là yêu cầu cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, việc nghiên cứu đề tài “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và ý nghĩa đối với Việt Nam hiện nay*” có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc. Đề tài góp phần làm sáng rõ hơn hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài, hình thành khung lý thuyết tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Đồng thời cung cấp cơ sở khoa học cho việc vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng của Người vào xây dựng và thực thi chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng

và bảo vệ nhân tài ở Việt Nam hiện nay, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh, mạnh mẽ và bền vững trong kỷ nguyên mới.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là khái quát, làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và chỉ ra ý nghĩa lý luận, ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với cách mạng Việt Nam trong thời hiện đại.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án xác định cần thực hiện 5 nhiệm vụ chính:

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến nhân tài và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, làm rõ những kết quả đã đạt được và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, làm rõ một số khái niệm cơ bản liên quan đến nhân tài và xây dựng đội ngũ nhân tài; phân tích cơ sở thực tiễn, cơ sở lý luận và nhân tố chủ quan hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Ba là, hệ thống hóa và phân tích những quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, bao gồm: vai trò của nhân tài; tiêu chí lựa chọn nhân tài; chủ thể và các biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài trong cách mạng Việt Nam.

Bốn là, phân tích ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay; đánh giá thực tiễn xây dựng đội ngũ nhân tài trong thời kỳ đổi mới, chỉ ra những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra. Từ đó đề xuất phương hướng và một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài; ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay.

- Về không gian: Luận án tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài ở Việt Nam.

- Về thời gian: Luận án nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài được hình thành và phát triển trong suốt quá trình hoạt động cách mạng của Người; việc vận dụng tư tưởng đó trong thời kỳ đổi mới (từ năm 1986 đến nay) và tầm nhìn đến năm 2045.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về nhân tài.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh làm kim chỉ nam. Tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học xã hội và nhân văn, trong đó đặc biệt chú trọng kết hợp hài hòa giữa các phương pháp liên ngành, nhằm đạt được tính khách quan, toàn diện và chiều sâu của luận án. Các phương pháp chính được sử dụng bao gồm: phương pháp quy nạp – diễn dịch, phương pháp lịch sử – logic, phương pháp phân tích – tổng hợp, phương pháp hệ thống – cấu trúc, phương pháp thống kê – so sánh, phương pháp nghiên cứu thực tiễn.

5. Đóng góp mới của luận án

- Một là, đã làm rõ được những khái niệm và cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

- Hai là, đã hệ thống hóa những quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, hình thành khung lý thuyết tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

- Ba là, đã rút ra những ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án cung cấp những nội dung và ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài; Cung cấp những luận cứ khoa học về xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được dùng làm tài liệu tham khảo trong việc nghiên cứu, giảng dạy tư tưởng Hồ Chí Minh nói chung và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài ở các lớp đào tạo chuyên ngành khoa học chính trị và tư tưởng Hồ Chí Minh ở bậc đại học.

Góp phần cung cấp những luận cứ khoa học, cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

Đề tài có ý nghĩa khoa học và thực tiễn sâu sắc, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay. Luận án cung cấp luận cứ khoa học tin cậy để nhận diện và tháo gỡ các “điểm nghẽn” trong công tác nhân tài tại Việt Nam hiện nay thông qua việc vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh

7. Kết cấu luận án

Ngoài Mở đầu, Kết luận, Danh mục các công trình đã công bố, Danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận án gồm có 4 chương (9 tiết).

Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.1.1. Những công trình nghiên cứu về nhân tài

Nghiên cứu về nhân tài là vấn đề thu hút sự quan tâm sâu rộng của nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước, với hàng loạt công trình nghiên cứu khai thác nhiều khía cạnh khác nhau. Các nghiên cứu này bao gồm việc xác định khái niệm, đặc điểm và vai trò của nhân tài trong sự phát triển kinh tế - xã hội. Đồng thời, các tiêu chí lựa chọn, phương pháp thu hút, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài cũng được phân tích kỹ lưỡng nhằm tối ưu hóa nguồn lực. Các nghiên cứu này đóng vai trò nền tảng trong các chiến lược quản lý và phát triển nhân tài bền vững của tổ chức và quốc gia.

Trong số các công trình nghiên cứu về nhân tài trong lịch sử dân tộc, *Phương sách dùng người của cha ông ta trong lịch sử* [20] do Phan Hữu Dật chủ biên (1994), là một công trình tiêu biểu, tiếp cận vấn đề từ góc độ sử học và dân tộc học. Công trình đã làm sáng tỏ nhận thức và thực tiễn thu hút, trọng dụng nhân tài của cha ông ta qua các thời kỳ lịch sử. Theo đó, nhân tài được xem là nhân tố có ý nghĩa sống còn đối với sự hưng thịnh của quốc gia, gắn chặt với vai trò quyết định của người đứng đầu đất nước. Tiêu chuẩn tuyển chọn nhân tài được đặt trên nền tảng thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức được coi trọng hàng đầu; cả đức và tài đều phải được kiểm nghiệm qua thực tiễn, không chỉ thông qua bằng cấp. Các hình thức tuyển chọn phong phú như chiếu cầu hiền, tiến cử, tự tiến cử thể hiện tư duy cởi mở, linh hoạt trong việc thu hút người hiền tài. Đồng thời, việc sử dụng nhân tài được đặt trong một quy trình tương đối toàn diện, từ đào tạo, bố trí, đãi ngộ đến khen thưởng và kỷ luật. Tuy nhiên, công trình cũng chỉ ra những hạn chế mang tính lịch sử của tư tưởng dùng người thời phong kiến, như sự xem nhẹ khoa học tự nhiên, kỹ thuật và tư tưởng trọng nam khinh nữ. Những kết quả nghiên cứu của công trình này có ý nghĩa quan trọng đối với luận án, bởi đã cung cấp cơ sở lịch sử,

tư tưởng về truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc Việt Nam. Đây là tiền đề để luận án làm rõ sự kế thừa, phát triển và nâng cao truyền thống đó trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, qua đó khẳng định tính cách mạng, khoa học và nhân văn của tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện lịch sử mới, đồng thời tạo cơ sở so sánh nhằm làm nổi bật những điểm mới, tiến bộ và vượt trội của Người so với quan niệm dùng người trong xã hội phong kiến.

Tiếp cận từ góc độ sử học, công trình *Lựa chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử* [54] của Lê Thị Thanh Hòa (1994), là một nghiên cứu chuyên sâu về quan niệm, tiêu chuẩn và thực tiễn lựa chọn, sử dụng nhân tài trong xã hội phong kiến Việt Nam. Trên cơ sở phân tích các tư liệu lịch sử, tác giả làm rõ cách người xưa nhận diện nhân tài thông qua các giá trị đạo đức, học vấn và đóng góp thực tiễn cho cộng đồng, trong đó nhấn mạnh quan niệm “theo nghĩa đen, nhân tài là người có tài” [54, tr.11]. Đặc biệt, công trình đi sâu luận giải mối quan hệ giữa tài và đức, giữa tài năng và những hạn chế (tật) của nhân tài, qua đó cho thấy cách nhìn biện chứng, không tuyệt đối hóa cá nhân trong đánh giá và sử dụng người tài thời phong kiến. Những phân tích của Lê Thị Thanh Hoà giúp tác giả luận án nhận diện rõ nền tảng tư tưởng và thực tiễn về nhân tài trong lịch sử Việt Nam, từ đó làm nổi bật tính kế thừa và phát triển của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài so với quan niệm phong kiến. Tuy nhiên, công trình dừng lại ở bình diện lịch sử, chưa tiếp cận vấn đề nhân tài dưới góc độ tư tưởng cách mạng, càng chưa làm rõ nội dung nhân tài gắn với sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng chế độ xã hội mới. Khoảng trống đó chính là hướng tiếp cận mà luận án kế thừa có chọn lọc và tiếp tục phát triển trên cơ sở tư tưởng Hồ Chí Minh.

Công trình *The War for Talent* [146] của Michaels và cộng sự (2001), là một tác phẩm kinh điển trong lĩnh vực quản trị nhân sự hiện đại, tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ cạnh tranh tổ chức trong bối cảnh toàn cầu hóa. Các tác giả coi nhân tài là những cá nhân xuất sắc, có khả năng tạo ra sự khác biệt và lan tỏa giá trị trong tổ chức, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu xây dựng chiến lược dài hạn nhằm thu hút, giữ chân và phát triển đội ngũ này thông qua môi trường làm việc, văn hóa tổ chức và chính sách đãi ngộ. Đối với luận án, công trình này có ý nghĩa tham khảo ở phương

diện nhận thức hiện đại về vai trò quyết định của nhân tài trong cạnh tranh và phát triển, góp phần làm rõ bối cảnh toàn cầu mà Việt Nam đang chịu tác động.

Công trình *Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài* [143] của Nghiêm Đình Vỳ và Nguyễn Đắc Hưng (2002), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ giáo dục – đào tạo, coi đây là nền tảng quyết định trong việc hình thành và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Các tác giả nhấn mạnh vai trò của môi trường giáo dục, chương trình đào tạo và chính sách phát hiện, bồi dưỡng nhân tài trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Công trình đồng thời chỉ ra những hạn chế của hệ thống giáo dục Việt Nam và đề xuất các giải pháp cải cách nhằm tạo điều kiện cho nhân tài phát triển, nhất là trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ và kinh tế. Đối với luận án, công trình này có ý nghĩa ở phương diện thực tiễn và chính sách, góp phần làm rõ yêu cầu khách quan của việc xây dựng đội ngũ nhân tài hiện nay. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa tiếp cận vấn đề từ bình diện tư tưởng Hồ Chí Minh, do đó luận án kế thừa các luận điểm về vai trò của giáo dục - đào tạo, đồng thời đặt chúng trong chỉnh thể tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Công trình *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng – kinh nghiệm của thế giới* [136] của Trần Văn Tùng (2005), là nghiên cứu tổng hợp có giá trị về kinh nghiệm quốc tế trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực tài năng. Trên cơ sở khảo cứu các mô hình đào tạo, bồi dưỡng và chính sách nhân tài của nhiều quốc gia phát triển, tác giả làm rõ các yếu tố then chốt như cơ chế phát hiện sớm, môi trường sáng tạo, chính sách đãi ngộ và vai trò của các trung tâm nghiên cứu, đào tạo chất lượng cao. Công trình này góp phần làm rõ yêu cầu khách quan của việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong bối cảnh hội nhập.

Công trình *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài: Kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước ở Trung Quốc* [55] của Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (2006), nghiên cứu tư tưởng của Đặng Tiểu Bình về vai trò của trí thức và nhân tài trong chiến lược cải cách, mở cửa và phát triển đất nước. Công trình làm rõ quan điểm coi trọng trí thức, đề cao nhân tài và xây dựng các chính sách cụ thể nhằm thu hút, đào tạo, sử dụng nhân tài trong các lĩnh vực then chốt, coi đây là yếu tố quyết định sự chấn hưng quốc gia. Nghiên cứu này góp phần làm rõ điểm tương đồng và khác biệt

giữa tư tưởng Hồ Chí Minh và tư tưởng Đặng Tiểu Bình về nhân tài. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa đặt vấn đề nhân tài trong mối quan hệ với cách mạng giải phóng dân tộc và xây dựng xã hội mới, nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

Nhà nghiên cứu Nguyễn Đắc Hưng là một học giả tiêu biểu với nhiều công trình chuyên sâu về nhân tài, góp phần xây dựng nền tảng lý luận và thực tiễn cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Thông qua các tác phẩm như *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia* [58], *Nhân tài là báu vật của quốc gia* [59], *Nhân tài với tương lai đất nước* [60] và *Trọng dụng nhân tài – Quốc gia phát triển* [61], ông đã hệ thống và làm rõ khái niệm nhân tài, khẳng định vai trò then chốt của nhân tài trong sự nghiệp phát triển bền vững đất nước. Trong cuốn sách *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia* (2004), Nguyễn Đắc Hưng đã làm rõ khái niệm nhân tài: “Thuật ngữ nhân tài không chỉ dùng để chỉ những người có học vấn hoặc bằng cấp cao về chuyên môn mà còn bao gồm những người có tài năng vượt trội và có đóng góp lớn cho xã hội” [58, tr.15]. Công trình *Trọng dụng nhân tài - Quốc gia phát triển* (2017), tác giả cũng định nghĩa nhân tài “trong bất kỳ một lĩnh vực cụ thể hay trong một công việc nào đó, khi có vấn đề nảy sinh mà có người giải quyết được, thì người đó được gọi là người tài” [61, tr.38]. Các công trình của ông không chỉ làm sáng tỏ nguồn gốc, đặc điểm và các cấp độ phát triển của tài năng, mà còn đi sâu phân tích thực trạng, thách thức trong công tác phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài tại Việt Nam. Trong công trình *Nhân tài với tương lai đất nước* (2013), nhà nghiên cứu Nguyễn Đắc Hưng nhấn mạnh rằng nhân tài chính là: “là nhân tố cốt lõi, yếu tố quyết định” [60, tr.183] sự phát triển của mỗi quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh thế giới ngày càng cạnh tranh khốc liệt và hội nhập sâu rộng. Đồng thời, ông cũng nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, từ đó đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm xây dựng môi trường thuận lợi và cơ chế hiệu quả để nhân tài phát huy tối đa năng lực. Những đóng góp của Nguyễn Đắc Hưng mang giá trị lý luận sâu sắc, tính thực tiễn cao và là nguồn tư liệu quý báu cho các nhà hoạch định chính sách cũng như các tổ chức, cá nhân quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước.

Tiếp cận từ góc độ sử học và văn hóa học, công trình *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam* [135] do Phạm Hồng Tung chủ biên (2008) đã khảo sát tương đối toàn diện thực tiễn nhân tài trong lịch sử Việt Nam từ thời dựng nước đến nửa đầu thế kỷ XX. Công trình làm nổi bật truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc, đặc biệt thông qua hệ thống khoa cử Nho học, đồng thời chỉ ra cả những thành tựu và hạn chế trong việc đào tạo, sử dụng nhân tài qua các thời kỳ. Đáng chú ý, các tác giả đã bước đầu phân tích con đường tự đào luyện thành nhân tài của Hồ Chí Minh và vai trò của Người trong việc đào tạo cán bộ thời kỳ chuẩn bị thành lập Đảng. Công trình có ý nghĩa quan trọng đối với luận án ở phương diện cơ sở lịch sử và thực tiễn, giúp làm rõ bối cảnh hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Tuy nhiên, nghiên cứu mới dừng ở mức khái quát kinh nghiệm, chưa hệ thống hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một chỉnh thể lý luận độc lập.

Cùng hướng tiếp cận lịch sử, công trình *Tài năng và đức dụng* [79] của Nguyễn Hoàng Lương và Phạm Hồng Tung (2008), tập trung nghiên cứu con đường hình thành và phát triển tài năng của một số nhân tài tiêu biểu trong lịch sử Việt Nam và thế giới, trong đó có Chủ tịch Hồ Chí Minh. Thông qua phân tích các trường hợp điển hình, công trình rút ra những bài học về nhân cách, môi trường và điều kiện phát huy tài năng. Đối với luận án, công trình này có giá trị tham khảo trong việc hiểu rõ hơn về Hồ Chí Minh với tư cách một nhân tài kiệt xuất, song chưa làm rõ tư tưởng của Người về xây dựng và trọng dụng nhân tài trên bình diện lý luận và cách mạng.

Cuốn sách *Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long – Hà Nội* [15], do Vũ Hy Chương chủ biên (2010). Đây là công trình được biên soạn từ kết quả nghiên cứu của Đề tài khoa học xã hội cấp nhà nước “Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long – Hà Nội” mã số KX.09.08 triển khai thực hiện trong thời gian 2005-2008. Với góc độ tiếp cận đa chiều của lịch sử, văn hoá học và chính trị học, các tác giả đã làm sáng tỏ quan niệm về nhân tài: “là những người có năng lực đặc biệt ít thấy ở người bình thường, mà với năng lực đặc biệt ấy có thể giúp họ làm nên những công tích nổi bật hơn người” [15, tr.21]. Đây là một tác

phẩm nghiên cứu có giá trị, làm rõ vai trò quan trọng của khoa học và nhân tài trong sự phát triển của Thăng Long – Hà Nội, đặc biệt là trong bối cảnh thành phố Hà Nội đang trở thành trung tâm phát triển kinh tế, văn hóa, giáo dục và khoa học của cả nước. Cuốn sách tập trung vào hai nội dung chính: *Một là*, phát triển khoa học. Tác phẩm phân tích quá trình phát triển khoa học tại Thăng Long – Hà Nội qua các thời kỳ lịch sử, từ thời kỳ phong kiến đến giai đoạn đổi mới và hội nhập quốc tế. Các tác giả cũng nêu bật vai trò của khoa học trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội và xây dựng một nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc. *Hai là*, trọng dụng nhân tài. Cuốn sách cũng đề cập đến vai trò của nhân tài trong sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ, đặc biệt là trong việc phát triển thủ đô Hà Nội. Các tác giả nghiên cứu các mô hình và cơ chế trọng dụng nhân tài, chỉ ra sự cần thiết phải có các chính sách hỗ trợ để thu hút, bồi dưỡng và phát huy tài năng, nhất là trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục, y tế và các ngành mũi nhọn khác. Vũ Hy Chương và các cộng tác viên của mình cũng phân tích các thách thức mà Thăng Long – Hà Nội phải đối mặt trong việc phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài, đồng thời đề xuất các giải pháp như nâng cao chất lượng đào tạo, cải cách chính sách, phát triển môi trường khoa học sáng tạo và thiết lập các cơ chế đãi ngộ hợp lý cho nhân tài. Với lập luận sâu sắc và nghiên cứu khoa học, cuốn sách này là tài liệu nghiên cứu quý giá cho các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách về con người, nhân tài.

Trong hệ thống các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực và nhân tài ở Việt Nam thời kỳ đổi mới, công trình *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 - những vấn đề lý luận* [110] do Nguyễn Ngọc Phú chủ biên (2010), là một nghiên cứu có giá trị lý luận nền tảng, tạo cơ sở khoa học quan trọng cho việc tiếp cận vấn đề nhân tài trong mối quan hệ với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam. Về phương diện lý luận, công trình này có ảnh hưởng trực tiếp đến luận án khi làm rõ mối quan hệ biện chứng giữa nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao và nhân tài, qua đó cung cấp khung khái niệm và cách tiếp cận khoa học để nhận diện vị trí, vai trò đặc thù của nhân tài trong sự phát triển của đất nước. Đặc biệt, việc phân định

rạch ròi giữa nguồn nhân lực nói chung và nhân tài nói riêng đã giúp khắc phục cách hiểu giản đơn, đồng nhất nhân tài với lao động có trình độ cao. Nhận định của Nguyễn Ngọc Phú cho rằng: “Nhân tài chính là những con người tài năng, là thành phần cốt lõi và tinh túy nhất của nguồn nhân lực chất lượng cao” [110, tr.14] là một luận điểm có giá trị định hướng, được luận án kế thừa trong quá trình làm rõ nội hàm khái niệm “nhân tài” dưới góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, định nghĩa về nhân tài được đưa ra trong công trình – “nhân tài là người có tài năng vượt trội trong một vài lĩnh vực và coi việc cống hiến cho đất nước là lẽ sống” [110, tr.33] – có ý nghĩa đặc biệt đối với luận án. Cách tiếp cận này không chỉ nhấn mạnh yếu tố “tài năng vượt trội”, mà còn đề cao động cơ, lý tưởng cống hiến, qua đó có sự tương đồng sâu sắc với tư tưởng Hồ Chí Minh về việc sử dụng và trọng dụng nhân tài gắn với đạo đức, tinh thần phụng sự Tổ quốc và nhân dân. Đây là cơ sở để luận án tiếp tục làm rõ sự thống nhất giữa “đức” và “tài” trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Ở bình diện thực tiễn, công trình của Nguyễn Ngọc Phú và các cộng sự đã phân tích vai trò quyết định của nhân tài trong quản lý phát triển xã hội, coi nhân tài là nhân tố không thể thiếu để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và thúc đẩy tiến trình đổi mới, hội nhập quốc tế. Những luận điểm này góp phần gợi mở cho luận án trong việc đánh giá ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh đất nước đang đứng trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng và nâng cao năng lực quản trị quốc gia. Tuy nhiên, do tiếp cận chủ yếu từ góc độ lý luận về phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội, công trình chưa đi sâu nghiên cứu nhân tài dưới bình diện tư tưởng Hồ Chí Minh như một hệ thống quan điểm nhất quán, cũng như chưa làm rõ cơ sở tư tưởng, giá trị nhân văn và ý nghĩa thời đại của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay. Đây chính là khoảng trống khoa học mà luận án kế thừa có chọn lọc những luận điểm lý luận của công trình, đồng thời phát triển theo hướng chuyên sâu, làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và giá trị định hướng của tư tưởng đó đối với việc xây dựng, phát triển và phát huy đội ngũ nhân tài ở Việt Nam trong bối cảnh mới.

Hai công trình của Nguyễn Văn Khánh, gồm *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước* [64] và *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - lịch sử, hiện trạng và triển vọng* [65], đã tiếp cận vấn đề nhân tài trong mối quan hệ với nguồn lực trí tuệ quốc gia. Tác giả phân tích lịch sử hình thành, hiện trạng và triển vọng phát triển nguồn lực trí tuệ Việt Nam, đồng thời nhấn mạnh vai trò của trí thức, khoa học - công nghệ và chính sách trọng dụng nhân tài trong phát triển bền vững đất nước. Đối với luận án, các công trình này có ý nghĩa ở việc làm rõ nền tảng trí tuệ và vai trò của nhân tài trong phát triển quốc gia, tạo cơ sở để luận án luận giải sâu hơn tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như động lực then chốt của cách mạng và phát triển.

Bài viết *Tạo điều kiện để nhân tài phát triển và phục vụ đất nước* [39] của Nguyễn Văn Đạo (2012), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ thực tiễn, nhấn mạnh yêu cầu tạo lập môi trường, cơ chế và chính sách phù hợp để nhân tài phát huy năng lực. Tác giả đề cập đến mối quan hệ giữa tài và đức, chỉ ra những rào cản trong thực tiễn trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay và đề xuất các giải pháp cụ thể. Bài viết có ý nghĩa đối với luận án ở việc làm rõ bối cảnh và yêu cầu thực tiễn hiện nay, góp phần luận giải ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Công trình *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế* [111] của Vũ Văn Phúc và Nguyễn Duy Hùng chủ biên (2012), tập trung phân tích yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi mô hình phát triển và hội nhập quốc tế của Việt Nam. Các tác giả làm rõ vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới chính sách và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để thu hút và phát huy nhân tài. Những kết quả nghiên cứu của công trình này giúp tác giả luận án làm rõ tính cấp thiết của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

Công trình *Một số vấn đề về trí thức và nhân tài* [142] của Đàm Đức Vượng (2013), tập trung phân tích khái niệm, đặc điểm và vai trò của trí thức và nhân tài, đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa hai phạm trù này. Tác giả khẳng định nhân tài là “bộ phận ưu tú trong giới trí thức” [142, tr.74], có đóng góp nổi bật trong các lĩnh

vực then chốt của đời sống xã hội. Công trình này cung cấp các khái niệm và thực tiễn giúp phân biệt và xác định đúng vị trí của nhân tài trong chính thể đội ngũ trí thức, song chưa tiếp cận vấn đề từ góc độ tư tưởng Hồ Chí Minh.

Tiếp cận vấn đề từ bình diện so sánh quốc tế, công trình *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay* [112] của Nguyễn Thị Thu Phương (2013), tập trung phân tích nội dung, quá trình triển khai và hiệu quả của chiến lược nhân tài Trung Quốc trong thời kỳ cải cách, mở cửa. Trên cơ sở chỉ ra những thành tựu và hạn chế trong thực tiễn, tác giả rút ra một số bài học kinh nghiệm có thể tham khảo cho Việt Nam, nhấn mạnh rằng Việt Nam với nhiều điểm tương đồng về thể chế và bối cảnh phát triển hoàn toàn có thể vận dụng có chọn lọc các kinh nghiệm này [108, tr.9]. Đối với luận án, công trình có giá trị tham khảo trong việc soi chiếu bối cảnh và yêu cầu phát triển nhân tài hiện nay, làm rõ tính cấp thiết của việc xây dựng chiến lược nhân tài quốc gia.

Cuốn sách *Nhân tài – Nguồn tài nguyên số 1* [19], dịch từ nguyên bản tiếng Trung, tiếp cận nhân tài như nguồn lực chiến lược quan trọng nhất của quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa. Các tác giả khẳng định “việc đánh giá nhân tài một cách khoa học giữ vai trò then chốt trong toàn bộ quá trình phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài” [19, tr.138], đồng thời phân tích sâu kinh nghiệm của Trung Quốc trong xây dựng chính sách nhân tài quốc gia. Công trình có giá trị đối với luận án ở phương diện tham chiếu chiến lược và chính sách, giúp làm rõ cách thức các quốc gia xã hội chủ nghĩa vận dụng nhân tài như một nguồn lực phát triển.

Cuốn sách *The Discovery of Talent* [145] do Dael Wolfle biên soạn (2014), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ tâm lý học, làm rõ các yếu tố hình thành và phát triển tài năng như trí thông minh, sức khỏe, môi trường gia đình, giáo dục và thói quen lao động. Công trình khẳng định rằng việc phát hiện sớm và tạo điều kiện phát triển là yếu tố then chốt để chuyển tiềm năng thành tài năng thực tiễn. Đối với luận án, đây là nguồn tài liệu tham khảo có giá trị ở phương diện liên ngành, góp phần làm rõ cơ sở khoa học của việc phát hiện và bồi dưỡng nhân tài. Tuy nhiên, công trình không bàn đến nhân tài trong mối quan hệ với cách mạng, dân tộc và xây dựng xã hội mới - những nội dung cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh.

Bài viết *Trí thức và nhân tài trong chiến lược quốc gia phát triển* [108] của Nguyễn Xuân Phong (2014), tập trung làm rõ vai trò của trí thức và nhân tài trong chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Tác giả nhấn mạnh mối quan hệ hữu cơ giữa phát triển trí thức, trọng dụng nhân tài với năng lực cạnh tranh quốc gia, đồng thời phân tích các yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ này trong các lĩnh vực then chốt. Bài viết góp phần làm rõ yêu cầu thực tiễn của việc phát huy vai trò nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia hiện nay.

Công trình *Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam* [101] của Trần Văn Ngợi (2015), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ quản lý hành chính nhà nước, tập trung phân tích thực trạng, những hạn chế và rào cản trong công tác phát hiện, thu hút và sử dụng người có tài năng trong khu vực công. Tác giả nhấn mạnh vai trò của tài năng không chỉ ở năng lực chuyên môn mà còn ở khả năng lãnh đạo, sáng tạo và cống hiến, đồng thời đề xuất các giải pháp cải cách tuyển dụng, đào tạo, môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ. Nghiên cứu này đã cung cấp những luận cứ thực tiễn quan trọng để đánh giá việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bộ máy nhà nước hiện nay.

Bài báo *Bàn về nhân tài và phát hiện, sử dụng nhân tài hiện nay* [130] của Phan Hữu Tích (2015), là một trong những công trình tiêu biểu tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ chính sách và quản trị nguồn nhân lực trong bối cảnh xã hội đương đại. Công trình đã góp phần làm rõ cách hiểu về nhân tài gắn với yêu cầu phát triển đất nước hiện nay, đồng thời nhấn mạnh vai trò của các cơ chế dân chủ, công khai, minh bạch trong việc phát hiện, tuyển chọn và sử dụng người tài. Những luận điểm này cho thấy sự tương đồng nhất định với tinh thần trọng dụng hiền tài, đề cao công bằng và chống đặc quyền, đặc lợi trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Giá trị của bài báo không chỉ nằm ở việc đề xuất các giải pháp mang tính thực tiễn, mà còn ở chỗ gợi mở cách tiếp cận nhân tài như một vấn đề vừa mang tính đạo lý xã hội, vừa mang tính thể chế chính trị - pháp lý. Đây là cơ sở tham khảo quan trọng để luận án đối chiếu, liên hệ và làm rõ ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

trong điều kiện hiện nay, đặc biệt trên phương diện xây dựng và hoàn thiện các cơ chế phát hiện, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam.

Công trình *Phát hiện và sử dụng nhân tài* [125] của Nhiệm Ngạn Thân (2015), tập trung nghiên cứu kinh nghiệm Trung Quốc trong phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài, đặc biệt nhấn mạnh vai trò của người lãnh đạo trong việc nhận diện và phát huy tiềm năng của người tài. Tác giả coi việc sử dụng đúng người, đúng việc và tạo môi trường phát triển phù hợp là yếu tố quyết định để nhân tài cống hiến hiệu quả cho đất nước. Nghiên cứu này cung cấp những luận cứ thực tiễn quan trọng về vai trò của chủ thể lãnh đạo trong công tác nhân tài, là cơ sở để so sánh và làm nổi bật quan điểm của Hồ Chí Minh về trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và người đứng đầu trong xây dựng đội ngũ nhân tài. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa tiếp cận nhân tài như một nội dung cấu thành tư tưởng cách mạng.

Công trình *Vai trò của trí thức tinh hoa Việt Nam trong thời kỳ đổi mới* [103] của nhà nghiên cứu Nguyễn Cẩm Ngọc (2016), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ chính trị học, phân tích vai trò của trí thức tinh hoa trong thời kỳ đổi mới của Việt Nam. Trong nghiên cứu này, tác giả đã làm rõ các khái niệm về trí thức, trí thức tinh hoa và mối quan hệ giữa trí thức tinh hoa và nhân tài. Tác giả khẳng định rằng “trí thức tinh hoa là nhân tài, tuy nhiên, cũng lưu ý rằng hai khái niệm này không hoàn toàn đồng nhất, mà có những điểm tương đồng và khác biệt” [103, tr.32]. Công trình này làm rõ tầm quan trọng của trí thức tinh hoa đối với sự phát triển của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế. Nhà nghiên cứu Nguyễn Cẩm Ngọc đã chỉ ra rằng trong suốt quá trình đổi mới và phát triển của Việt Nam, trí thức tinh hoa không chỉ đóng vai trò trong việc chuyển giao tri thức mà còn có ảnh hưởng sâu rộng đến quá trình hoạch định chính sách, định hướng phát triển quốc gia và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Trí thức tinh hoa, theo tác giả, là lực lượng đi đầu trong việc tiếp thu, sáng tạo và phát triển khoa học công nghệ, đồng thời đóng góp vào việc cải cách chính sách và tạo ra những thay đổi quan trọng trong các lĩnh vực như kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội. Công trình này cũng phân tích vai trò của trí thức tinh hoa trong việc định hình nền chính trị và xây dựng thể chế chính trị hiện đại. Tác giả nhấn mạnh rằng việc hỗ trợ và khuyến khích trí thức tinh

hoa là yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Tác giả chỉ ra các yêu cầu cần thiết để phát huy trí tuệ và tài năng của trí thức tinh hoa, bao gồm việc xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, tạo ra các chính sách đãi ngộ hợp lý và tạo ra cơ hội phát triển cho đội ngũ trí thức. Ngoài ra, công trình cũng chỉ ra những thách thức mà Việt Nam đang phải đối mặt trong việc thu hút và phát triển trí thức tinh hoa, đồng thời đưa ra các giải pháp cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trí thức, phục vụ cho công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Công trình “Vai trò của trí thức tinh hoa Việt Nam trong thời kỳ đổi mới” của Nguyễn Cẩm Ngọc là một nghiên cứu sâu sắc về vai trò của trí thức tinh hoa trong việc thúc đẩy sự đổi mới và phát triển của đất nước. Công trình đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến chính trị học và quản lý phát triển, đồng thời đề xuất các giải pháp cần thiết để phát huy tiềm năng trí thức tinh hoa trong giai đoạn hiện nay.

Bài báo *Bàn về vấn đề nhân tài và xây dựng chính sách nhân tài ở Việt Nam* [132] của Ngô Sỹ Trung (2019), là một công trình nghiên cứu có giá trị tham khảo quan trọng trong việc tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ so sánh tư tưởng và chính sách. Thông qua việc phân tích quan điểm của một số nhà lãnh đạo và tư tưởng gia tiêu biểu như Hồ Chí Minh, Mao Trạch Đông, Đặng Tiểu Bình, tác giả đã chỉ ra những điểm tương đồng mang tính nguyên tắc trong nhận thức về nhân tài, đặc biệt là yêu cầu kết hợp hài hòa giữa “đức” và “tài”. Cách tiếp cận này góp phần làm nổi bật tính phổ quát và giá trị bền vững của quan niệm coi trọng nhân tài trong các mô hình phát triển xã hội chủ nghĩa. Đóng góp đáng chú ý của công trình là ở việc hệ thống hóa và so sánh các cách tiếp cận khác nhau về nhân tài trong nghiên cứu hiện nay, từ đó gợi mở việc xây dựng các tiêu chí phục vụ hoạch định chính sách nhân tài. Những phân tích này tạo cơ sở tham khảo hữu ích cho luận án trong quá trình làm rõ các tiêu chí đánh giá nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như khi luận giải ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng đó đối với việc xây dựng chính sách nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

Cuốn sách *“Phát hiện và trọng dụng nhân tài – Chìa khóa phát triển của Việt Nam”* [133] của Nguyễn Văn Tuấn và Dương Quang Điện (2023), là công trình

nghiên cứu chuyên sâu, hệ thống hóa một cách toàn diện về vai trò, vị trí của nhân tài trong sự phát triển quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới và hội nhập hiện nay. Các tác giả đã làm rõ khái niệm nhân tài, quá trình phát hiện và trọng dụng nhân tài, nhấn mạnh tầm quan trọng sống còn của việc tìm kiếm, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả đội ngũ tinh hoa. Trong nghiên cứu này, các tác giả đã xác định khái niệm nhân tài như sau: “Nhân tài là người có phẩm chất đạo đức; có trình độ, năng lực sáng tạo nổi trội; có khả năng tham gia hoạch định ra các chủ trương, quyết sách lớn của quốc gia, dân tộc mang tính “Quốc kế, Dân sinh”; có tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung và có thể tham gia các hoạt động lãnh đạo, quản lý...các cấp trong và ngoài hệ thống chính trị; có những đóng góp đặc biệt xuất sắc cho cộng đồng và có ảnh hưởng đến sự tiến bộ, phát triển chung của xã hội. Nhân tài có khả năng quy tụ, đoàn kết nhân tài và những người xung quanh thực hiện thắng lợi mục tiêu đề ra. Ngoài ra, họ còn có thể phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng những người tài cho Đảng, đất nước, cơ quan, tổ chức, đơn vị” [133, tr.29-30]. Từ việc phân tích kinh nghiệm của các quốc gia như Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Nhật Bản đến những giá trị lịch sử về sử dụng nhân tài trong truyền thống Việt Nam, cuốn sách đã chỉ ra những bài học có thể vận dụng trong xây dựng chính sách hiện nay. Đặc biệt, tác phẩm trình bày sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh cùng quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài. Trên cơ sở phân tích thực trạng tại Việt Nam, cuốn sách đề xuất nhiều giải pháp thiết thực nhằm xây dựng cơ chế phát hiện, tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ nhân tài, hướng tới mục tiêu phát triển bền vững đất nước trong thời đại mới.

Bài báo *Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới* [46] của Lê Thị Thanh Hà (2023), là công trình có ý nghĩa quan trọng trong việc hệ thống hóa các quan điểm, chủ trương và chính sách của Đảng về nhân tài trong giai đoạn đổi mới. Thông qua việc phân tích vai trò then chốt của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với phát triển kinh tế - xã hội, công trình đã làm rõ sự nhất quán trong nhận thức và hành động của Đảng về đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài như một động lực phát triển đất nước. Giá trị của

nghiên cứu này đối với luận án thể hiện ở chỗ: các quan điểm và chính sách của Đảng được trình bày trong bài báo là sự vận dụng trực tiếp tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện lịch sử mới. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để luận án làm rõ vai trò nền tảng, định hướng của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với đường lối, chính sách nhân tài của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới. Tuy nhiên, do tiếp cận chủ yếu từ góc độ chính sách hiện hành, công trình chưa đi sâu lý giải những nội dung cốt lõi và giá trị lý luận bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, cũng như mối quan hệ nội tại giữa tư tưởng đó với những thành tựu và hạn chế trong thực tiễn triển khai chính sách nhân tài hiện nay. Đây chính là vấn đề mà luận án cần tiếp tục làm rõ.

Bài báo *Giải pháp đột phá trong chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo* [147] của Nguyễn Tuấn Anh, Hoàng Anh Tuấn, Đào Thanh Thủy (2025), tiếp cận vấn đề nhân tài trong bối cảnh chuyển đổi số và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, qua đó khẳng định vai trò trung tâm của nhân tài đối với phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Việc gắn kết chặt chẽ giữa các chủ trương lớn của Đảng với yêu cầu thực tiễn phát triển đất nước đã làm nổi bật tính thời sự và tính ứng dụng cao của công trình. Những luận giải và giải pháp được đề xuất trong bài viết là nguồn tham khảo quan trọng giúp luận án làm rõ hơn ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt trên phương diện xây dựng cơ chế, chính sách nhằm phát huy tối đa vai trò của người tài trong phát triển đất nước.

Bài báo *Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát hiện, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay* [63] của Lại Quốc Khánh (2025), tiếp cận vấn đề nhân tài trong mối quan hệ hữu cơ với nhiệm vụ xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện là một định hướng chiến lược được Đảng xác định rõ trong Văn kiện Đại hội XIII. Công trình đã góp phần làm nổi bật vai trò then chốt của nhân tài như một bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay. Giá trị của nghiên cứu này đối với luận án thể hiện ở chỗ: những phân tích về chủ trương, chính sách của Đảng và những kết quả, hạn chế trong thực tiễn triển khai đã cung cấp cơ sở

thực tiễn quan trọng để luận án làm rõ quá trình hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện mới. Việc đặt nhân tài trong tổng thể chiến lược xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện cũng gợi mở cho luận án cách tiếp cận toàn diện hơn khi nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh, từ đó làm rõ mối quan hệ giữa phát triển nhân tài với phát triển con người, đạo đức, trí tuệ và bản lĩnh cách mạng.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

Trong những năm qua, ở Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu trực tiếp hoặc gián tiếp về các nội dung trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Các nghiên cứu này đã làm rõ vai trò đặc biệt của nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh; phân tích những nguyên lý cơ bản của Người trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ nhân tài; đồng thời phản ánh sự thống nhất giữa tư tưởng và thực tiễn hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh. Đây là nguồn tư liệu quan trọng, tạo nền tảng lý luận và thực tiễn cho việc tiếp cận đề tài của luận án.

Công trình *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay* [56], do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Phân viện Thành phố Hồ Chí Minh tập hợp và xuất bản (1997), là một tập hợp các bài viết của nhiều tác giả về cán bộ và công tác cán bộ. Cuốn sách này mang đến cái nhìn sâu sắc về tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh có giá trị, ý nghĩa định hướng đến công tác tuyển dụng, đào tạo và trọng dụng cán bộ, đặc biệt là những vấn đề quan trọng trong công cuộc đổi mới đất nước hiện nay. Một trong những bài viết nổi bật trong công trình là “*Trọng dụng nhân tài và nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh*” của nhà nghiên cứu Nguyễn Xuân Quang. Bài viết này phân tích sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài, nhấn mạnh việc phát hiện và sử dụng người tài như là một yếu tố then chốt để xây dựng một đội ngũ cán bộ có tâm, có tài, phục vụ cho công cuộc đổi mới và phát triển đất nước. Trong bài viết này, tác giả khẳng định: “Trọng dụng nhân tài và nghệ thuật dùng người là một trong những tư tưởng lớn có tính chiến lược của Hồ Chí Minh” [56, tr.82]. Các tác giả trong cuốn sách cũng chỉ rõ sự cần thiết phải vận dụng linh hoạt và hiệu quả

các nguyên lý của Hồ Chí Minh vào thực tiễn công tác cán bộ trong thời kỳ mới. Công trình này là tài liệu quý giá cho những ai muốn hiểu rõ hơn tư tưởng Hồ Chí Minh về việc xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ trong bối cảnh đất nước đang đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế.

Bài báo *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài và vấn đề trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa* [2] của Lương Gia Ban (2004), là một công trình nghiên cứu có giá trị lý luận và thực tiễn trong việc làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài. Trên cơ sở phân tích hệ thống các quan điểm của Hồ Chí Minh, tác giả đã khẳng định rằng trọng dụng nhân tài là một nội dung quan trọng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển đất nước. Công trình nhấn mạnh tiêu chí lựa chọn và sử dụng nhân tài theo Hồ Chí Minh không dựa vào thành phần xuất thân, vị trí chính trị hay sự phân biệt trong Đảng, ngoài Đảng, mà chủ yếu căn cứ vào năng lực thực tiễn, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và mức độ công hiến cho sự nghiệp chung của dân tộc. Bên cạnh việc làm rõ giá trị tư tưởng, tác giả còn gắn kết những luận điểm của Hồ Chí Minh với yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, qua đó chỉ ra ý nghĩa thời sự của việc phát hiện, thu hút, đào tạo và sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân tài trong bối cảnh phát triển mới. Với cách tiếp cận logic, lập luận chặt chẽ và nội dung phân tích sâu sắc, bài báo là tài liệu tham khảo quan trọng, góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách và đề xuất giải pháp nhằm phát huy nguồn lực nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

Công trình *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài* [141] của Đức Vượng (2010), tiếp cận vấn đề theo dòng lịch sử hoạt động cách mạng của Hồ Chí Minh, làm nổi bật quá trình Người trực tiếp đào tạo, sử dụng và phát huy vai trò của nhiều nhân tài qua các giai đoạn từ 1923 đến 1969. Thông qua những câu chuyện và nhân vật cụ thể, công trình làm sáng tỏ phương pháp và nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh trong thực tiễn. Đối với luận án, đây là nguồn tư liệu quan trọng ở phương diện thực tiễn lịch sử, giúp luận án luận chứng cho tính nhất quán giữa tư tưởng và hành động của Hồ Chí Minh.

Công trình *Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài: Nội dung và Giá trị* [100] của tác giả Nguyễn Khánh Ngân (2018), là một nghiên cứu sâu sắc về tư tưởng Hồ Chí Minh liên quan đến vấn đề nhân tài. Tiếp cận từ góc nhìn chính trị học, tác giả đã làm rõ cơ sở hình thành tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài, đồng thời phân tích nội dung tư tưởng này trên các khía cạnh khác nhau. Tác giả Nguyễn Khánh Ngân cho rằng: “Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về tiêu chuẩn nhân tài; tìm kiếm, phát hiện nhân tài; đào tạo, bồi dưỡng nhân tài; nghệ thuật sử dụng và trọng dụng nhân tài nhằm phát huy nội lực dân tộc, đánh đuổi ách áp bức của chủ nghĩa đế quốc thực dân, xây dựng một xã hội mới tốt đẹp vì lợi ích nguyện vọng của quần chúng nhân dân” [100, tr.34]. Ngoài ra, công trình còn làm rõ những giá trị lý luận và giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, đặc biệt là trong bối cảnh đất nước ta hiện nay. Tư tưởng này không chỉ có ý nghĩa quan trọng trong công tác phát triển nguồn nhân lực, mà còn là kim chỉ nam cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài, góp phần thúc đẩy sự nghiệp đổi mới và phát triển quốc gia.

Bài báo *Học tập Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài* [8] của Doãn Thị Chín (2020), tập trung làm rõ các quan điểm của Hồ Chí Minh về phát hiện, thu hút và sử dụng nhân tài trong công tác lãnh đạo, quản lý. Tác giả nhấn mạnh yêu cầu sử dụng đúng người, đúng việc và tạo điều kiện để người tài phát huy năng lực, coi đây là bài học có giá trị thực tiễn đối với công tác cán bộ hiện nay. Đối với luận án, bài viết góp phần làm rõ khía cạnh vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, song phạm vi nghiên cứu còn hẹp, chưa bao quát toàn bộ nội dung tư tưởng của Người về nhân tài.

Công trình *Giá trị tư tưởng của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới đất nước* [154] của Trần Thị Tuyết (2020), tập trung phân tích giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong bối cảnh đổi mới. Tác giả làm rõ vai trò của nhân tài trong xây dựng đội ngũ cán bộ và hệ thống chính trị, đồng thời khẳng định ý nghĩa lý luận và thực tiễn của việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác nhân tài hiện nay. Công trình này có ý nghĩa đối với luận án ở phương diện khẳng định tính thời sự và giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí

Minh về nhân tài, song chưa đi sâu làm rõ tư tưởng đó như một hệ thống lý luận có nội dung, đặc trưng và phương thức vận dụng cụ thể.

Bài báo *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hiện nay* [114] của Thái Thanh Quý (2020), là một công trình tiêu biểu tiếp cận trực tiếp tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong mối liên hệ với yêu cầu đổi mới và phát triển đất nước. Công trình đã góp phần khẳng định tính nhất quán và xuyên suốt trong tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài, không chỉ trong sự nghiệp kháng chiến mà còn trong xây dựng và phát triển đất nước lâu dài. Giá trị của bài viết đối với luận án thể hiện ở chỗ: tác giả đã làm nổi bật cách tiếp cận của Hồ Chí Minh đối với việc trọng dụng nhân tài như một quá trình mang tính chiến lược, đòi hỏi sự kết hợp linh hoạt giữa nguyên tắc khoa học và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý con người. Những luận điểm này là cơ sở tham khảo quan trọng để luận án làm rõ các quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về phương thức phát hiện, sử dụng và phát huy nhân tài.

Bài báo *Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng người tài để kiến quốc trong bối cảnh mới* [6] của Ngô Thành Can (2022), tiếp cận vấn đề nhân tài từ góc độ xây dựng và hoàn thiện nền hành chính hiện đại, qua đó nhấn mạnh vai trò của người tài trong sự nghiệp kiến quốc theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Điểm nổi bật của công trình là sự kết hợp chặt chẽ giữa phân tích giá trị tư tưởng và yêu cầu vận dụng vào thực tiễn công tác cán bộ, quản lý nhân sự trong điều kiện mới. Những nội dung mà tác giả luận giải đã cung cấp cho luận án các gợi ý quan trọng khi nghiên cứu vai trò của chủ thể trong xây dựng và phát triển đội ngũ nhân tài, đặc biệt là vai trò của đội ngũ lãnh đạo theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, công trình chủ yếu tập trung vào khía cạnh vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong lĩnh vực hành chính – quản lý, chưa phân tích toàn diện các nội dung cốt lõi, tiêu chí và biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh như một chỉnh thể thống nhất. Do đó, luận án cần tiếp tục nghiên cứu một cách hệ thống, làm rõ cả giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay, trên nhiều lĩnh vực và bình diện khác nhau.

Bài báo *Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và bài học kinh nghiệm* [137] của tác giả Trần Thị Minh Tuyết (2022), tập trung phân tích và làm rõ quan niệm của Hồ Chí Minh về nhân tài và việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng. Tác giả đã chỉ ra rằng, theo tư tưởng của Hồ Chí Minh, nhân tài không phân biệt đảng phái, và việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng là một phần quan trọng trong chiến lược xây dựng và phát triển đất nước. Theo Hồ Chí Minh, để trọng dụng nhân tài ngoài Đảng, điều quan trọng đầu tiên là phát hiện và đào tạo nhân tài một cách bài bản. Người nhấn mạnh rằng việc này cần được thực hiện với tinh thần khách quan, minh bạch và phải chú trọng đến năng lực thực sự của từng cá nhân, không chỉ dựa vào danh hiệu hay vị trí trong Đảng. Bài viết cũng chỉ ra bài học kinh nghiệm từ việc áp dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng, khẳng định rằng việc này góp phần tạo ra môi trường công bằng, tạo cơ hội phát triển tài năng và đảm bảo lợi ích chung của xã hội. Những quan điểm này của Hồ Chí Minh vẫn còn giá trị thực tiễn sâu sắc trong công tác cán bộ và phát triển nguồn nhân lực hiện nay.

Bài báo *Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [14] của nhà nghiên cứu Nguyễn Trọng Chuẩn (2022), làm rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và các nguyên tắc trong phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài. Tác giả đã chỉ ra rằng Hồ Chí Minh không chỉ kế thừa mà còn nâng tầm trọng dụng nhân tài từ cha ông, đồng thời khẳng định vai trò của tiêu chí đánh giá nhân tài. Theo Hồ Chí Minh, nhân tài là người vừa có tài, vừa có đức, và phải biết sử dụng tài năng của mình để phục vụ ích nước, lợi dân, chứ không phải để thu lợi cá nhân hay gia đình. Dựa trên quan điểm này, tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn đã đưa ra những hướng dẫn cụ thể trong việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay. Điều này có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và khai thác tốt nguồn nhân lực cho sự phát triển bền vững của đất nước. Bài viết không chỉ khẳng định giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn chỉ ra những giải pháp thiết thực giúp các nhà lãnh đạo, quản lý hiện nay áp dụng hiệu quả trong công tác nhân sự..

Bài báo *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong giai đoạn hiện nay* [105] của Ngô Minh Nguyệt (2022), là công trình nghiên cứu có giá trị trong việc đặt tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vào bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Công trình đã góp phần khẳng định tính thời sự và khả năng thích ứng cao của tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trước những biến đổi sâu sắc của môi trường phát triển hiện nay. Đối với luận án, nghiên cứu này cung cấp những gợi ý quan trọng trong việc luận giải ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, đặc biệt trên phương diện thu hút và phát huy nguồn lực trí tuệ trong và ngoài nước. Những vấn đề mà tác giả đặt ra liên quan đến môi trường làm việc, cơ chế đãi ngộ và bảo đảm quyền lợi vật chất, tinh thần cho nhân tài là cơ sở tham khảo để luận án phân tích sâu hơn mối quan hệ giữa tư tưởng Hồ Chí Minh về dân chủ, công bằng xã hội với hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài hiện nay. Tuy nhiên, công trình vẫn chủ yếu tiếp cận theo hướng vận dụng chính sách, chưa đi sâu phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một hệ thống lý luận thống nhất gắn với các quan điểm của Người về con người, cán bộ và đạo đức cách mạng, đây là nội dung mà luận án cần tiếp tục làm rõ.

Bài báo *Trọng dụng, phát triển nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [115] của Nguyễn Duy Quỳnh (2023), tập trung làm nổi bật những chỉ dẫn có tính nguyên tắc của Hồ Chí Minh trong lĩnh vực nhân tài, qua đó khẳng định vai trò đặc biệt của Người không chỉ như một nhà tư tưởng, mà còn là hình mẫu tiêu biểu trong thực hành trọng dụng nhân tài. Việc hệ thống hóa các luận điểm cốt lõi của Hồ Chí Minh về mối quan hệ giữa đức và tài, niềm tin vào trí tuệ dân tộc và yêu cầu xây dựng các chính sách căn cơ đối với nhân tài đã góp phần làm rõ chiều sâu nhân văn và tính chiến lược trong tư tưởng của Người. Những luận giải của công trình này là cơ sở tham khảo quan trọng để luận án xác định các tiêu chí, phẩm chất và phương thức phát triển nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Tuy nhiên, bài viết chủ yếu nhấn mạnh các chỉ dẫn mang tính định hướng và giá trị thực tiễn, chưa đặt tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong chỉnh thể cấu trúc của tư tưởng Hồ Chí Minh cũng như chưa làm rõ đầy đủ ý nghĩa lý luận của tư tưởng đó đối với việc hoàn thiện đường lối, chính sách nhân tài của Đảng và Nhà nước hiện nay. Do đó, luận án cần tiếp tục

ngiên cứu một cách hệ thống, toàn diện hơn nhằm làm sáng tỏ cả giá trị lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh mới.

Bài báo *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở ở nước ta hiện nay* [151] của tác giả Nguyễn Thị Quyết (2023), tập trung vào việc áp dụng các quan điểm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài vào việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở trong bối cảnh hiện đại. Tác giả phân tích và làm rõ tầm quan trọng của việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, từ đó đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở. Bài viết cũng nhấn mạnh các tiêu chí đánh giá cán bộ, sự kết hợp giữa tài và đức, và những biện pháp phù hợp để khơi dậy và phát huy tài năng của cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở, góp phần vào quá trình phát triển bền vững của đất nước. Tác giả cho rằng, việc vận dụng đúng đắn tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài sẽ là nền tảng vững chắc để xây dựng một đội ngũ cán bộ lãnh đạo vừa hồng, vừa chuyên, có năng lực và phẩm chất để lãnh đạo hiệu quả trong thời kỳ hội nhập và phát triển.

Cuốn sách *“Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam thời kỳ mới”* [57] của tác giả Nguyễn Mạnh Hùng (2024), đã tập trung phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và việc trọng dụng nhân tài, đặc biệt trong bối cảnh xây dựng và phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam hiện nay. Tài liệu này tiếp cận vấn đề một cách toàn diện, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Cuốn sách đã làm rõ các khía cạnh lý luận cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị trí của nhân tài cũng như các nguyên tắc, phương pháp trọng dụng nhân tài mà Người đã chỉ ra. Đồng thời, tác giả cũng xem xét thực trạng công tác phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong bối cảnh hiện tại của Việt Nam, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp quốc phòng. Trên cơ sở trình bày một cách hệ thống và mạch lạc các quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài, tác giả rút ra những bài học kinh nghiệm quý báu từ thực tiễn công tác trọng dụng nhân tài trong lịch sử xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, có thể áp dụng vào bối cảnh mới của nền công nghiệp quốc phòng. Từ đó,

cuốn sách đưa ra một hệ thống các giải pháp mang tính đồng bộ và khả thi nhằm vận dụng hiệu quả tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài vào việc xây dựng và phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Các giải pháp này có thể bao gồm các chính sách, cơ chế, biện pháp cụ thể liên quan đến việc phát hiện, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và sử dụng nhân tài trong lĩnh vực đặc thù này.

Bài báo *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc* [1] của Trần Thị Thảo Anh (2025), là công trình nghiên cứu có giá trị thời sự cao, tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong mối liên hệ chặt chẽ với yêu cầu phát triển đất nước ở giai đoạn mới. Thông qua việc khái quát các luận điểm cốt lõi của Hồ Chí Minh về nhân tài, công trình đã góp phần khẳng định tính nhất quán và chiều sâu nhân văn trong tư tưởng của Người về vai trò của hiền tài đối với sự hưng thịnh của quốc gia. Đối với luận án, nghiên cứu này cung cấp cơ sở tham khảo quan trọng khi phân tích sự kế thừa và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước hiện nay. Việc bài viết chỉ ra sự hiện diện nhất quán của tư tưởng Hồ Chí Minh trong các văn kiện quan trọng của Đảng là căn cứ thực tiễn giúp luận án làm rõ vai trò nền tảng và định hướng chính sách của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay. Bên cạnh đó, việc tác giả đề cập đến những thách thức trong thực tiễn thu hút và trọng dụng nhân tài đã gợi mở cho luận án hướng tiếp cận mang tính phản biện, qua đó đánh giá đầy đủ hơn cả những thành tựu và hạn chế trong quá trình vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài ở nước ta. Tuy nhiên, do trọng tâm nghiên cứu hướng nhiều tới đổi mới tư duy và hoàn thiện chính sách, công trình chưa đi sâu phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một hệ thống lý luận hoàn chỉnh, gắn với các quan điểm của Người về con người, cán bộ và đạo đức cách mạng. Đây chính là khoảng trống khoa học mà luận án cần tiếp tục nghiên cứu, nhằm làm rõ bản chất, nội dung và ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh phát triển mới của đất nước.

Luận án tiến sĩ *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh* [53] của Lê Thị Ngọc Hoa (2025). Đây là công trình nghiên

cứu công phu, tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài từ góc độ vận dụng vào thực tiễn quản lý và phát triển nguồn nhân lực tại một địa phương cụ thể. Luận án đã hệ thống hóa một số khái niệm liên quan đến nhân tài; làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài; đồng thời phân tích thực trạng, dự báo các nhân tố tác động và đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thu hút và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Về phương diện khoa học, luận án của Lê Thị Ngọc Hoa có những đóng góp quan trọng. *Thứ nhất*, công trình đã cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội của một đô thị lớn, qua đó làm rõ tính khả thi và giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện hiện nay. *Thứ hai*, luận án góp phần bổ sung luận cứ khoa học cho việc hoạch định chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài ở cấp địa phương, đặc biệt là trong bối cảnh cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương. Tuy nhiên, do giới hạn về mục tiêu và phạm vi nghiên cứu, luận án trên chủ yếu tập trung vào vấn đề vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài trong một không gian địa phương cụ thể, nên chưa có điều kiện đi sâu phân tích một cách hệ thống và toàn diện tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một chỉnh thể tư tưởng, cũng như chưa làm rõ đầy đủ ý nghĩa lý luận và thực tiễn của tư tưởng đó đối với Việt Nam hiện nay ở tầm quốc gia. Bên cạnh đó, việc đánh giá tác động của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với các lĩnh vực phát triển khác nhau (chính trị, kinh tế, văn hóa, khoa học - công nghệ, quản trị quốc gia) vẫn còn là vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu.

Trên cơ sở tổng quan các công trình của các tác giả nghiên cứu nội dung và ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, có thể đưa ra một số khái quát ngắn gọn như sau:

Một là, những công trình nghiên cứu nội dung và ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã đạt được những kết quả nhất định, cung cấp một cái nhìn tương đối toàn diện về vấn đề này. Các tác giả đã làm rõ quan điểm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, trong đó nhấn mạnh việc phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài không chỉ là nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước, mà còn là yếu tố quyết định sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Hai là, các công trình nghiên cứu đã chỉ ra rằng, đối với Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ là người có tài năng xuất sắc mà còn phải có đạo đức, phẩm chất và tâm huyết cống hiến cho lợi ích của đất nước và nhân dân. Qua các bài viết và công trình, những hành động thực tiễn của Hồ Chí Minh trong việc phát hiện và trọng dụng nhân tài đã được khắc họa rõ nét qua các sự kiện lịch sử, các cá nhân cụ thể mà Hồ Chí Minh đã trực tiếp đào tạo và sử dụng, giúp đất nước vượt qua khó khăn và thử thách.

Ba là, những kết quả này không chỉ làm sáng tỏ tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài mà còn cung cấp những bài học quý báu cho công tác nhân tài trong bối cảnh hiện nay, khẳng định vai trò không thể thiếu của nhân tài trong quá trình phát triển quốc gia.

1.2. Kết quả nghiên cứu đạt được và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Khái quát kết quả nghiên cứu đã đạt được từ các công trình

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến nhân tài và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, có thể khái quát một số kết quả nghiên cứu chủ yếu như sau:

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu đã làm rõ được những vấn đề lý luận chung về nhân tài, bao gồm khái niệm, đặc điểm, vai trò và ý nghĩa của nhân tài đối với sự phát triển của quốc gia, dân tộc. Nhiều nghiên cứu tiếp cận nhân tài từ các góc độ khác nhau như sử học, quản trị nguồn nhân lực, giáo dục – đào tạo, văn hóa học và khoa học chính sách. Các tác giả trong và ngoài nước đều thống nhất khẳng định nhân tài là nguồn lực đặc biệt, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Những nghiên cứu này đã góp phần hình thành nền tảng lý luận và thực tiễn quan trọng để nhận diện nhân tài, xây dựng chiến lược phát hiện, đào tạo, trọng dụng và phát huy nhân tài ở tầm quốc gia.

Thứ hai, nhiều công trình nghiên cứu lịch sử và văn hóa đã làm sáng tỏ truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc Việt Nam qua các thời kỳ lịch sử, từ đó khẳng định tính bền vững và giá trị lâu dài của tư tưởng “hiền tài là nguyên khí của quốc gia”. Các nghiên cứu này đã phân tích khá sâu sắc quan niệm, tiêu chí lựa

chọn, phương thức sử dụng và đãi ngộ nhân tài trong xã hội phong kiến Việt Nam, đồng thời chỉ ra cả những thành tựu và hạn chế mang tính lịch sử của tư tưởng dùng người thời kỳ này. Đây là cơ sở quan trọng để nhận diện sự kế thừa, phát triển và vượt lên của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện lịch sử mới.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu liên quan trực tiếp đến tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã bước đầu làm rõ một số nội dung quan trọng như: vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng; quan điểm của Hồ Chí Minh về mối quan hệ giữa đức và tài; tư tưởng thu hút, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài; chính sách đối với trí thức, cán bộ và người có tài trong các giai đoạn cách mạng. Một số công trình cũng đã chỉ ra sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam qua các thời kỳ, nhất là trong thời kỳ đổi mới.

Thứ tư, một số nghiên cứu đã tiếp cận vấn đề nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh từ góc độ so sánh và hội nhập, làm rõ sự tương đồng và khác biệt giữa tư tưởng Hồ Chí Minh với các tư tưởng lớn về nhân tài trong lịch sử nhân loại, đặc biệt là với chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng phương Đông và phương Tây, cũng như kinh nghiệm quốc tế trong phát triển và trọng dụng nhân tài. Những nghiên cứu này góp phần khẳng định ý nghĩa, tính hiện đại và sức sống lâu dài của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể, các công trình nghiên cứu hiện có chủ yếu mới dừng lại ở việc tiếp cận từng khía cạnh riêng lẻ, chưa xây dựng được một công trình chuyên khảo mang tính hệ thống, toàn diện và nhất quán về tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một chỉnh thể lý luận độc lập, gắn chặt với cả cơ sở hình thành, nội dung cốt lõi, ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn đối với Việt Nam hiện nay. Đây chính là khoảng trống khoa học đặt ra yêu cầu tiếp tục nghiên cứu một cách sâu sắc và toàn diện hơn.

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

Từ việc tổng quan tình hình nghiên cứu, đồng thời xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn của sự nghiệp đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước hiện nay, luận án tập trung làm rõ những vấn đề sau:

Thứ nhất, luận án tiếp tục làm rõ khái niệm và nội hàm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trên cơ sở kế thừa có chọn lọc các quan niệm về nhân tài trong

lịch sử dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và chủ nghĩa Mác – Lênin. Trên nền tảng đó, luận án xác định tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như một hệ thống quan điểm nhất quán, toàn diện về vai trò, phẩm chất, tiêu chí lựa chọn, chủ thể và các biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài trong cách mạng Việt Nam. Đây là vấn đề mà các công trình trước đây chưa luận giải một cách đầy đủ và có tính hệ thống.

Thứ hai, luận án đi sâu phân tích cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, bao gồm cơ sở thực tiễn lịch sử – xã hội Việt Nam và thế giới, cơ sở lý luận và nhân tố chủ quan từ bản thân Hồ Chí Minh. Việc làm rõ vấn đề này nhằm khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không phải là những quan điểm rời rạc, cảm tính, mà là kết quả của sự kết tinh giữa truyền thống dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và trải nghiệm thực tiễn phong phú của Người trong quá trình hoạt động cách mạng.

Thứ ba, luận án hệ thống hóa và luận giải sâu sắc những quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, bao gồm: quan điểm về vai trò và sự cần thiết phải xây dựng đội ngũ nhân tài; quan điểm về phẩm chất, năng lực và tiêu chí lựa chọn nhân tài; quan điểm về chủ thể và các biện pháp xây dựng, trọng dụng, bảo vệ và phát huy nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Qua đó, luận án làm nổi bật tính khoa học, cách mạng, nhân văn và ý nghĩa của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Thứ tư, trên cơ sở làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, luận án tập trung phân tích ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng này đối với Việt Nam hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh đẩy mạnh phát triển kinh tế tri thức, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia. Luận án làm rõ sự vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời chỉ ra những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ nhân tài hiện nay.

Thứ năm, từ việc phân tích thực tiễn và những vấn đề đặt ra, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam trong giai đoạn mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh, góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định và hoàn thiện chính sách nhân tài, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước.

Chính việc lấp đầy những khoảng trống này sẽ khẳng định được tính mới, tính sáng tạo và giá trị khoa học của luận án.

Tiểu kết Chương 1

Qua tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài cho thấy, vấn đề nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu ở những góc độ và mức độ khác nhau. Các công trình khoa học đã góp phần làm sáng rõ những vấn đề cơ bản về quan niệm của Hồ Chí Minh đối với nhân tài; vai trò của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng; các nội dung về phát hiện, thu hút, trọng dụng, sử dụng và bảo vệ nhân tài. Đồng thời, các công trình cũng khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài có giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc, là cơ sở quan trọng định hướng cho Đảng và Nhà nước ta trong việc hoạch định, tổ chức thực hiện chính sách phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ nhân tài hiện nay; góp phần phát huy sức mạnh nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Những kết quả nghiên cứu đã công bố là nguồn tư liệu quý giá, cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng để tác giả kế thừa, tiếp thu và phát triển trong quá trình thực hiện luận án. Tuy nhiên, qua khảo cứu cũng cho thấy, việc nghiên cứu một cách chuyên sâu, toàn diện và hệ thống về tư tưởng Hồ Chí Minh đối với nhân tài, đặc biệt là làm rõ ý nghĩa của tư tưởng đó đối với Việt Nam trong bối cảnh hiện nay, vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Dưới góc độ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu đầy đủ, chuyên biệt về vấn đề này. Đây chính là khoảng trống khoa học cần tiếp tục được bổ sung, làm sáng tỏ.

Trên cơ sở kế thừa những thành tựu nghiên cứu của các công trình đi trước, luận án tập trung nghiên cứu, luận giải một cách hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và làm rõ ý nghĩa của tư tưởng đó đối với Việt Nam hiện nay, nhất là trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và bước vào kỷ nguyên phát triển mới. Kết quả nghiên cứu không chỉ góp phần bổ sung, phát triển lý luận về tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn có ý nghĩa thực tiễn thiết thực trong việc phát huy sức mạnh nguồn lực con người, xây dựng và phát triển đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam.

Chương 2: KHÁI NIỆM VÀ CƠ SỞ HÌNH THÀNH TU TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm nhân tài

Nhân tài là một khái niệm quen thuộc trong đời sống xã hội của các quốc gia. Thuật ngữ nhân tài và tài năng thường được sử dụng như những từ đồng nghĩa. Ở các nước phương Tây, cả hai từ này đều có nguồn gốc từ ngôn ngữ Hy Lạp, từ “talanton”, ban đầu mang nghĩa là sức nặng, mức độ và sau này được hiểu theo nghĩa bóng là mức độ và trình độ của năng lực.

Hiện nay, trong tiếng Anh từ tài năng và nhân tài được gọi chung là talent. Tài năng là một tổ hợp các điều kiện bên trong và bên ngoài tạo ra khả năng đạt thành tích hoạt động rất cao, tuy những thành tích này về cơ bản có thể vẫn thuộc khuôn khổ những điều đã đạt được của xã hội loài người ở thời điểm đó.

Tiếp cận từ góc độ “tài năng”, Nguyễn Huy Tú cho rằng: “Tài năng là một tổ hợp thuộc tính được cấu tạo nên do sự tương tác của các tổ hợp cơ bản những thuộc tính nhân cách, đó là trí thông minh cao, tính sáng tạo cao, động cơ mạnh và năng lực chuyên biệt vượt trội với hiệu quả tác động của các yếu tố môi trường là xã hội, gia đình, trường học và bạn bè” [134, tr.13]. Người tài năng là người có được các tổ hợp thuộc tính nêu trên và đó sẽ là tiền đề cho sự hình thành có chất lượng cao những hoạt động của mình trong xã hội và vì xã hội.

Theo tác giả luận án: *Tài năng là khả năng nổi trội của con người được hình thành trên cơ sở tổ chất bẩm sinh kết hợp với quá trình giáo dục, rèn luyện và trải nghiệm thực tiễn, cho phép chủ thể hoàn thành xuất sắc công việc trong một lĩnh vực nhất định, tạo ra hiệu quả và giá trị vượt trội so với mặt bằng chung.*

Khái niệm này cho thấy tài năng là cấp độ phát triển cao của năng lực cá nhân. Tuy nhiên, tài năng mới chỉ phản ánh khả năng và hiệu quả hoạt động; chưa bao hàm đầy đủ phương diện đạo đức, trách nhiệm xã hội và giá trị cống hiến – những yếu tố cấu thành nên khái niệm nhân tài.

Trong những năm qua, ở Việt Nam có nhiều quan niệm khác nhau về nhân tài do các cách tiếp cận khác nhau. Nhân tài là một từ Hán - Việt, đồng nghĩa với

người tài. Theo Từ điển Tiếng Việt (2010), nhân tài được định nghĩa ngắn gọn là “người có tài năng xuất sắc” [138, tr.916]. Theo Đại Từ điển tiếng Việt: Nhân tài là “người có tài” [144, tr.1239].

Từ góc độ truyền thống dân tộc, Thân Nhân Trung xem hiền tài là “nguyên khí của quốc gia”, khẳng định vai trò quyết định của nhân tài đối với sự hưng thịnh của đất nước.

Đặc biệt, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là những người có tài, có đức, làm được những việc ích nước, lợi dân. Người coi trọng cả hai mặt “đức” và “tài”, trong đó đức là gốc, là nền tảng định hướng cho tài năng phục vụ lợi ích dân tộc và nhân dân.

Theo Nguyễn Ngọc Phú: “Nhân tài được hiểu là người có tài năng vượt trội trong một vài lĩnh vực hoạt động nào đó (lãnh đạo, quản lý, hoạt động khoa học kỹ thuật, kinh doanh...), lấy việc cống hiến tối đa cho đất nước làm lẽ sống, mục đích sống và động cơ hoạt động của đời mình” [110, tr.33].

Đàm Đức Vượng cho rằng: “Nhân tài là bộ phận ưu tú trong giới trí thức, là những người tài giỏi, có những cống hiến, những công trình về lý luận chính trị, kinh tế, khoa học, kỹ thuật, khả năng lãnh đạo, quản lý... Đó là các nhà khoa học, nhà lý luận, nhà chính trị, nhà văn hóa, nhà giáo dục, nhà ngoại giao, nhà toán học, nhà hóa học, nhà vật lý học, nhà văn, nhà thiết kế, tổng công trình sư, thầy thuốc, nghệ nhân, nghệ sĩ... thật sự có tài năng” [142, tr.74-75].

Trong công trình *Trọng dụng nhân tài quốc gia phát triển* (2017), Nguyễn Đắc Hưng quan niệm: “Nhân tài là người say mê, nhiệt tình, tích cực trong hoạt động có tác động lớn đến xã hội; là người thông tuệ, giàu tính sáng tạo, có tâm hồn trong sáng, giàu tính nhân văn và có một số phẩm chất nổi bật như: giàu nghị lực, kiên trì tự học, tự đào tạo, biết phát hiện ra vấn đề mới, đam mê, dũng cảm tìm cách giải quyết vấn đề một cách sáng tạo (mà trước đó chưa ai làm được). Điều quan trọng là kết quả công việc của nhân tài phải có giá trị cống hiến nổi bật (xuất sắc) cho nhân dân, cho xã hội, được cộng đồng thừa nhận, suy tôn” [61, tr.40].

Từ các quan niệm trên, có thể hiểu nhân tài là người có tài năng, có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và có thành tích vượt trội ở một ngành, một lĩnh

vực hoặc một loạt lĩnh vực cụ thể, được khẳng định qua kết quả học tập, thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao; có nhiều cống hiến xuất sắc đối với sự phát triển của mỗi ngành nghề, mỗi lĩnh vực và đối với sự nghiệp bảo vệ, xây dựng và phát triển đất nước, được xã hội thừa nhận và tôn vinh.

Trong việc nhận diện nhân tài, bên cạnh phương pháp định tính, các chuyên gia và các nhà nghiên cứu còn sử dụng phương pháp định lượng dựa trên các chỉ số như IQ (Intelligence Quotient) phản ánh khả năng tư duy logic, phân tích, giải quyết vấn đề và tiếp thu thông tin, thường được đánh giá qua các bài kiểm tra trí tuệ tiêu chuẩn, EQ (Emotional Intelligence) đo lường khả năng nhận diện, điều chỉnh cảm xúc, đồng cảm và xây dựng mối quan hệ xã hội, AQ (Adversity Quotient) là chỉ số vượt khó, đo khả năng vượt qua nghịch cảnh, thất bại, áp lực; thể hiện sức bền tâm lý và khả năng phục hồi, PQ (Passion Quotient) là chỉ số đam mê, thể hiện mức độ đam mê, lòng nhiệt huyết và động lực nội tại trong việc theo đuổi mục tiêu, học tập hoặc lĩnh vực chuyên môn.

Từ các cách tiếp cận trên, 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 và trí tuệ vượt trội ở một hoặc nhiều lĩnh vực, có khả năng phát hiện, sáng tạo và giải quyết những vấn đề lớn mà số đông không làm được; có cống hiến thực tiễn xuất sắc cho sự phát triển của đất nước, được xã hội thừa nhận, tôn vinh và trọng dụng.*

Khái niệm này cho thấy nhân tài là sự thống nhất hữu cơ giữa ba yếu tố cơ bản: tài năng vượt trội, phẩm chất đạo đức và giá trị cống hiến xã hội. Trước hết, nhân tài phải là người có tài năng vượt trội, thể hiện ở năng lực chuyên môn sâu, khả năng tư duy sáng tạo, tư duy chiến lược và năng lực giải quyết hiệu quả những vấn đề phức tạp mà số đông khó có thể thực hiện được. Tuy nhiên, tài năng chỉ thực sự có ý nghĩa khi được định hướng bởi phẩm chất đạo đức trong sáng, bao gồm ý thức trách nhiệm cao, sự liêm chính, tinh thần tận tụy và khát vọng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Bên cạnh đó, một dấu hiệu quan trọng để nhận diện nhân tài là những giá trị cống hiến xã hội mà họ tạo ra thông qua các thành quả lao động sáng tạo, các đóng góp thiết thực đối với sự phát triển của ngành nghề, lĩnh vực chuyên môn cũng như đối với sự tiến bộ chung của đất nước. Chính sự kết hợp chặt chẽ giữa năng lực vượt trội, phẩm chất đạo

đức và những công hiến thực tiễn tích cực đã tạo nên nội hàm đầy đủ của khái niệm nhân tài.

2.1.2. Khái niệm thiên tài

Nếu tài năng được hiểu là khả năng vượt trội của cá nhân trong một lĩnh vực nhất định và nhân tài là tài năng gắn liền với những công hiến thiết thực cho xã hội, thì thiên tài có thể được xem là cấp độ phát triển cao nhất của nhân tài. Đây là đỉnh cao đặc biệt của trí tuệ và sáng tạo con người, nơi mà những phẩm chất xuất chúng không chỉ dừng lại ở năng lực giải quyết hiệu quả các vấn đề thực tiễn, mà còn tạo nên những bước ngoặt có ý nghĩa lịch sử đối với sự phát triển của một lĩnh vực, một quốc gia, thậm chí đối với toàn nhân loại.

Thiên tài là người có trí tuệ đạt đến trình độ đặc biệt kiệt xuất, sở hữu khả năng sáng tạo vượt trội và tư duy mang tính đột phá. Những thành tựu mà thiên tài tạo ra thường là các phát minh, sáng chế hoặc hệ thống tư tưởng mới có giá trị to lớn và sức ảnh hưởng lâu dài, làm thay đổi căn bản nhận thức cũng như thực tiễn phát triển của xã hội loài người. Đây không chỉ là những đóng góp vượt trội trong khuôn khổ những tri thức đã có, mà còn là sự mở đường, khai phá những chân trời nhận thức mới, tạo ra sự chuyển biến mang tính cách mạng trong lịch sử phát triển của nhân loại.

Khác với tài năng vốn có thể được hình thành và phát triển thông qua quá trình học tập, rèn luyện trong môi trường thuận lợi, thiên tài là sự hội tụ hiếm có của nhiều yếu tố đặc biệt. Đó là sự kết hợp giữa tố chất bẩm sinh xuất sắc, năng lực sáng tạo siêu việt, điều kiện lịch sử thuận lợi và một khát vọng công hiến lớn lao cho cộng đồng và nhân loại. Chính sự kết hợp này tạo nên khả năng vượt qua những giới hạn thông thường của nhận thức và thực tiễn, đưa thiên tài trở thành hiện tượng đặc biệt trong tiến trình phát triển xã hội.

Theo tác giả luận án, *thiên tài là người có trí tuệ đạt tới mức độ kiệt xuất, có khả năng sáng tạo độc đáo và tạo ra những thành tựu mang ý nghĩa lịch sử, có tác động cách mạng đối với sự phát triển của một lĩnh vực hoặc của toàn xã hội trong một giai đoạn dài.* Những thành tựu ấy không chỉ mang giá trị tức thời mà còn có

sức ảnh hưởng sâu rộng, định hình những xu hướng phát triển mới và để lại dấu ấn bền vững trong lịch sử nhân loại.

Thiên tài thường được nhận diện qua ba đặc trưng cơ bản. Trước hết là tính sáng tạo đột phá, thể hiện ở khả năng phát hiện những quy luật mới, đưa ra những tư tưởng mới hoặc mở ra những hướng phát triển chưa từng có trước đó. Thứ hai là tính ảnh hưởng lịch sử lâu dài, tức là những thành tựu của thiên tài có khả năng vượt qua giới hạn của thời đại, tiếp tục tác động đến nhiều thế hệ sau. Thứ ba là tính phổ quát nhân loại, bởi giá trị cống hiến của thiên tài không chỉ giới hạn trong phạm vi quốc gia mà còn mang ý nghĩa rộng lớn đối với tiến bộ chung của toàn nhân loại.

Trong lịch sử phát triển của xã hội loài người, thiên tài là hiện tượng đặc biệt hiếm có. Không phải mọi người có tài năng xuất sắc hay mọi nhân tài đều có thể trở thành thiên tài. Chỉ một số rất ít cá nhân, thông qua sự hội tụ của trí tuệ đặc biệt, khả năng sáng tạo phi thường và những cống hiến mang tính cách mạng, mới được lịch sử và nhân loại thừa nhận là thiên tài. Chính vì vậy, thiên tài luôn được xem là đỉnh cao của sự phát triển trí tuệ con người và là động lực quan trọng thúc đẩy những bước tiến lớn của văn minh nhân loại.

2.1.3. Khái niệm xây dựng đội ngũ nhân tài

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, vấn đề nhân tài và xây dựng đội ngũ nhân tài luôn giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Theo thống kê trong Hồ Chí Minh Toàn tập, Người đã 35 lần sử dụng cụm từ “nhân tài”, qua đó cho thấy tính cấp thiết và tầm chiến lược của vấn đề này đối với sự nghiệp cách mạng. Ngay từ những năm đầu xây dựng Nhà nước cách mạng, Hồ Chí Minh đã khẳng định vai trò trung tâm của công tác nhân tài trong công tác cán bộ. Trong bài *Những hiểu biết cơ bản về quân sự*, Người nhấn mạnh đến việc “tổ chức nhân tài” [87, tr.456]. Sau đó, trong tác phẩm *Cách huấn luyện cán bộ quân sự của Khổng Minh* do chính Người biên soạn và dịch, Hồ Chí Minh tiếp tục đề cập trực tiếp đến những nội dung như “cách dùng nhân tài” [89, tr.694], “cách khuyên răn nhân tài” [89, tr.701]. Những luận điểm này cho thấy Hồ Chí Minh không chỉ coi nhân tài là nguồn lực quý báu mà còn đặt công tác nhân tài ở vị trí then chốt, mang tính chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ, trí thức, lãnh đạo và quản lý. Theo Người, đội ngũ này phải hội đủ phẩm chất đạo

đức và năng lực chuyên môn, vừa “hồng” vừa “chuyên”, mới có thể đáp ứng được những yêu cầu to lớn của sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước.

Theo Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ nhân tài không chỉ thuần túy dừng lại ở việc sử dụng những người có trình độ chuyên môn cao, mà trước hết là sự kết hợp hài hòa giữa “tâm” và “tài”, giữa năng lực chuyên môn với phẩm chất đạo đức, lý tưởng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Nhân tài không chỉ là “người giỏi nghề”, mà là “người có tài năng và đạo đức”, vừa có trí tuệ, năng lực tổ chức, vừa có tinh thần trách nhiệm và lòng tận tụy vì lợi ích chung. Do đó, xây dựng đội ngũ nhân tài, theo Hồ Chí Minh, là toàn bộ hoạt động nhằm phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh và bảo vệ những cá nhân ưu tú nhất của dân tộc, trên cơ sở tiêu chuẩn vừa hồng vừa chuyên.

Quan điểm đó đã được Đảng Cộng sản Việt Nam kế thừa và phát triển nhất quán trong các văn kiện, nghị quyết, chỉ thị qua từng thời kỳ. Tại Đại hội X (2006), Đảng đã khẳng định: “Có cơ chế, chính sách bảo đảm phát hiện, đánh giá tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài, dù là đảng viên hay người ngoài Đảng” [26, tr.51]. Đồng thời khẳng định: “Thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài” [26, tr.212]. Nhiệm vụ này được coi là một giải pháp quan trọng để thực hiện thắng lợi chiến lược cán bộ, gắn liền với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng trong tình hình mới.

Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh và quán triệt quan điểm của Đảng, có thể hiểu một cách khái quát: *Xây dựng đội ngũ nhân tài là toàn bộ hoạt động có tính chiến lược của Đảng và Nhà nước nhằm hình thành và phát triển lực lượng những con người ưu tú nhất, kết hợp hài hòa giữa đạo đức và tài năng, được phát hiện, đào tạo, trọng dụng, bảo vệ và đãi ngộ xứng đáng để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng.*

Như vậy, xây dựng đội ngũ nhân tài là sự cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối của Đảng về xây dựng con người, xây dựng đội ngũ cán bộ. Đây không chỉ là nhiệm vụ mang tính cấp bách trước mắt mà còn có ý nghĩa chiến lược

lâu dài, bảo đảm sự phát triển bền vững của quốc gia trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

2.1.4. Khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

Trong quá trình hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến vấn đề nhân tài. Người đã bàn về nhân tài một cách toàn diện và sâu sắc, thể hiện rõ quan niệm rằng nhân tài phải là những người vừa có tài vừa có đức, bởi chỉ những người hội tụ cả hai yếu tố này mới “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” [88, tr.504]. Tài được hiểu là năng lực, trình độ chuyên môn, khả năng làm việc hiệu quả, sáng tạo và đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của xã hội. Người có tài không chỉ làm được việc mà còn làm tốt, mang lại kết quả vượt trội. Người tài là người biết dùng tài năng của mình để phụng sự tổ quốc và phục vụ nhân dân, chứ không phải là người tư lợi cho cá nhân hay gia đình mình. Hồ Chí Minh quan niệm nhân tài là những người có tài có đức, hết lòng phụng sự tổ quốc, phục vụ nhân dân.

Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng tài năng phải đi đôi với đức, bởi “đức” là phẩm chất đạo đức, là lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm, sự trung thực và ý chí phấn đấu vì lợi ích của cộng đồng, của đất nước. Hồ Chí Minh coi đạo đức là cái gốc của con người. Đạo đức ở đây theo Hồ Chí Minh “Nó là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người” [89, tr.292]. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là những con người hội tụ cả tài và đức, hai yếu tố này gắn bó chặt chẽ và không thể tách rời. Người cho rằng tài mà không có đức thì có thể trở thành tai họa, bởi tài năng nếu không được hướng đến mục tiêu tốt đẹp sẽ dễ bị lợi dụng cho những mục đích xấu. Vì vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là định hướng phấn đấu cho tất cả mọi người: để trở thành người thực sự có ích cho xã hội, mỗi cá nhân không chỉ cần rèn luyện kỹ năng, nâng cao tri thức mà còn phải giữ gìn phẩm chất, lối sống trong sáng, lấy lợi ích của nhân dân, đất nước làm kim chỉ nam cho hành động của mình.

Quan điểm này của Hồ Chí Minh rất rõ ràng, để có thể dễ phân biệt với những người có tài mà không có đức. Bởi: “Có tài không có đức, tham ô hủ hoá có hại cho nước” [94, tr.345-346]. Nếu tài năng không đi liền với đạo đức sẽ gây nguy

hại cho quốc gia, dân tộc. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài phải là người có đủ phẩm chất và năng lực, vừa hồng lại vừa chuyên. Đây là hai mặt thống nhất biện chứng trong người tài.

Trên cơ sở nghiên cứu các tư liệu về Chủ tịch Hồ Chí Minh và sự kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu từ các nhà nghiên cứu đi trước, tác giả luận án đưa ra khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như sau:

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là hệ thống quan điểm của Hồ Chí Minh về vai trò, tiêu chí, chủ thể và phương thức phát hiện, đào tạo, trọng dụng, bảo vệ nhân tài; được hình thành trên cơ sở kế thừa truyền thống trọng hiền tài của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài, nhằm phát huy sức mạnh con người phục vụ sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước.

Từ khái niệm tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, luận án sẽ phân tích và làm rõ một số vấn đề cơ bản sau :

Thứ nhất, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là một hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc, được hình thành và phát triển xuyên suốt trong quá trình hoạt động và lãnh đạo cách mạng của Người. Hệ thống quan điểm này thể hiện nhận thức sâu sắc về vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tài đối với sự thành bại của cách mạng và sự phát triển của đất nước. Tính hệ thống của tư tưởng được thể hiện ở sự bao quát toàn diện từ việc xác định vai trò, tiêu chuẩn của nhân tài đến chủ thể và phương thức phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ nhân tài trong thực tiễn.

Thứ hai, nội dung cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là quan niệm toàn diện về nhân tài và công tác nhân tài. Hồ Chí Minh xem nhân tài là sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức là gốc, tài là điều kiện để cống hiến. Người nhấn mạnh nhân tài phải vừa có năng lực vượt trội, vừa có phẩm chất đạo đức và tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Đồng thời, cần phát hiện, đào tạo, sử dụng đúng người, đúng việc và tạo môi trường để nhân tài phát huy năng lực lâu dài.

Thứ ba, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài được hình thành trên cơ sở kế thừa truyền thống trọng hiền tài của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài. Sự kết hợp hài hòa giữa các giá trị truyền thống và hiện đại đã tạo nên nét đặc sắc, khoa học và tiến bộ trong quan điểm của Người về nhân tài.

Thứ tư, mục đích cao nhất của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là phát huy sức mạnh con người phục vụ sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Người trọng dụng nhân tài không nhằm đề cao cá nhân mà để phát huy trí tuệ, sức sáng tạo phục vụ lợi ích của Tổ quốc và nhân dân. Điều đó thể hiện rõ giá trị nhân văn sâu sắc và ý nghĩa thực tiễn to lớn của tư tưởng Hồ Chí Minh đối với công cuộc xây dựng, phát triển đội ngũ nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

2.2. Cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

2.2.1. Cơ sở thực tiễn

2.2.1.1. Tình hình thế giới từ cuối thế kỷ XIX đến cuối thập kỷ 60 của thế kỷ XX

Tình hình thế giới những năm cuối thế kỷ XIX đến trước khi Chủ tịch Hồ Chí Minh qua đời là cơ sở thực tiễn trong việc hình thành và phát triển tư tưởng của Người, trong đó có tư tưởng về nhân tài.

Thứ nhất, ảnh hưởng của các cuộc chiến tranh thế giới.

Từ khi Hồ Chí Minh ra đời, sống và hoạt động cách mạng, hai cuộc chiến tranh thế giới (1914-1918 và 1939-1945) đã thay đổi căn bản cục diện thế giới, khiến các quốc gia phải tìm kiếm những nhân tài có khả năng lãnh đạo, tổ chức và chiến đấu để bảo vệ và phát triển đất nước. Hồ Chí Minh chỉ rõ, trong một thời đại đầy biến động như thế, việc thu hút và phát triển nhân tài là vô cùng quan trọng để đối phó với những thách thức từ các thế lực bên ngoài và xây dựng một xã hội phát triển bền vững. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra các phương hướng cụ thể để phát huy nhân tài, đặc biệt là qua việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam, trong công tác xây dựng Đảng và Nhà nước.

Thứ hai, sự lớn mạnh của phong trào giải phóng dân tộc trên thế giới, sự phát triển của các quốc gia trên thế giới và mô hình phát triển của các nước xã hội chủ nghĩa.

Sự phát triển mạnh mẽ của các quốc gia phương Tây và các nước xã hội chủ nghĩa, đặc biệt là Liên Xô, đã làm rõ vai trò của đội ngũ trí thức và nhân tài trong công cuộc xây dựng đất nước. Hồ Chí Minh đã nghiên cứu những kinh nghiệm từ các quốc gia này và phong trào giải phóng dân tộc để xây dựng chiến lược phát triển nhân tài cho Việt Nam, chỉ rõ nhân tài không chỉ là những người có khả năng học thuật, mà còn phải là những người có lòng trung thành với lý tưởng cách mạng, có tinh thần trách nhiệm với đất nước, với nhân dân, sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng chế độ xã hội mới, bảo vệ và phát triển đất nước.

Thứ ba, ảnh hưởng của cách mạng Tháng Mười Nga và chủ nghĩa Mác - Lênin.

Trong quá trình bôn ba khắp các châu lục để tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh đã sớm thấy rõ ảnh hưởng to lớn của Cách mạng Tháng Mười Nga (1917) đối với phong trào giải phóng dân tộc trên thế giới. Người đã tìm thấy chân lý ở chủ nghĩa Mác - Lênin, khẳng định rằng con đường cách mạng vô sản là con đường duy nhất đúng để giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp và giải phóng con người. Từ đó, Hồ Chí Minh lựa chọn cách mạng vô sản làm con đường cứu nước cho dân tộc Việt Nam, đồng thời đặt nền tảng lý luận và thực tiễn cho việc hình thành tư tưởng về xây dựng Đảng Cộng sản, Nhà nước kiểu mới, và một đội ngũ nhân tài “vừa hồng, vừa chuyên” để lãnh đạo cách mạng.

Là một chiến sĩ cộng sản quốc tế lỗi lạc Hồ Chí Minh đã vận dụng, phát triển sáng tạo lý luận chủ nghĩa Mác-Lênin, Người đã tích cực hoạt động trong phong trào cộng sản quốc tế, nghiên cứu sâu sắc các cuộc cách mạng tư sản ở Anh, Pháp, Mỹ, cách mạng xã hội chủ nghĩa tháng Mười Nga, và sáng lập Đảng ta, lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Trong quá trình đó, Hồ Chí Minh khẳng định để chiến thắng các thế lực đế quốc to nhất và tay sai của chúng, dân tộc Việt Nam cần có một đội ngũ nhân tài có trí tuệ và phẩm hạnh, đồng thời có khả năng tổ chức và lãnh đạo cách mạng. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài được hình thành và phát triển trong bối cảnh cách mạng quốc tế, nơi mà các quốc gia đều đang tìm kiếm những nhân tài để giải phóng dân tộc và xây dựng xã hội mới. Người nhấn mạnh rằng, nhân tài không chỉ cần có trí tuệ mà còn phải có khả năng vận dụng lý tưởng cách mạng để phục vụ sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội.

2.2.1.2. Tình hình Việt Nam từ cuối thế kỷ XIX đến cuối thập kỷ 60 của thế kỷ XX

Những yêu cầu của thực tiễn cách mạng Việt Nam từ khi thực dân Pháp nổ súng xâm lược nước ta năm 1858 đến cuối thập kỷ 60 thế kỷ XX đã tác động trực tiếp, sâu sắc đến sự hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Đó là nhu cầu cấp thiết phải có một đội ngũ nhân tài đủ phẩm chất và năng lực để lãnh đạo công cuộc giải phóng dân tộc, xây dựng chế độ xã hội mới và kiến thiết đất nước.

Thứ nhất, bối cảnh Việt Nam từ năm 1858 đến đầu thế kỷ XX.

Năm 1858, sau khi thực dân Pháp nổ súng xâm lược nước ta, chúng từng bước biến nước ta từ một nước phong kiến độc lập thành thành một thuộc địa nửa phong kiến. Nhân dân Việt Nam phải chịu ách thống trị tàn bạo, đời sống lầm than, xã hội chia rẽ, đất nước mất độc lập. Tình cảnh đó đã được Hồ Chí Minh khắc họa đầy bi thương: “Từ khi bọn xâm lược Pháp chiếm ba kỳ của ta; thoát đầu chúng khuấy đục bờ biển của ta, làm cho sóng ven bờ cũng đều nổi giận, tiếp đó chúng xâm chiếm bờ cõi nước ta, cây cỏ chôn rùng sâu cũng căm hờn” [87, tr.232]. Trước thảm cảnh mất nước, hàng loạt phong trào yêu nước bùng nổ. Các bậc sĩ phu, nhân tài, chí sĩ yêu nước đã lần lượt đứng lên chống giặc ngoại xâm. Trong *Lời hiệu triệu đoàn kết tất cả các bậc phụ lão*, Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Cho nên những bậc nhân tài, chí sĩ, những người có tâm huyết có chí khí đều nối tiếp nhau vùng dậy như ông Phan Đình Phùng ở Hà Tĩnh, ông Hoàng Hoa Thám ở Bắc Giang” [87, tr.232]. Các phong trào Cần Vương (1885–1896), khởi nghĩa Yên Thế (1884–1913), phong trào Đông Du do Phan Bội Châu lãnh đạo, phong trào Duy Tân do Phan Châu Trinh khởi xướng là những minh chứng tiêu biểu.

Tuy nhiên, do thiếu một đường lối cứu nước đúng đắn, tổ chức còn phân tán, vũ khí lạc hậu và đặc biệt là thiếu một đội ngũ lãnh đạo đủ tầm nhìn và bản lĩnh, nên các phong trào này đều lần lượt thất bại. Điều đó đã dẫn đến tình trạng khủng hoảng sâu sắc về đường lối cứu nước và người lãnh đạo trong những năm cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX. Chính từ bối cảnh lịch sử ấy, Hồ Chí Minh với sự khâm phục chí khí của tiền bối nhưng đồng thời nhận thấy những hạn chế của con đường mà họ đã chọn, đã quyết định ra đi tìm đường cứu nước năm 1911, mở ra bước

ngoặt mới trong sự phát triển tư tưởng cách mạng Việt Nam, trong đó có tư tưởng về nhân tài.

Ngay từ thuở thanh niên, Hồ Chí Minh rất khâm phục lòng yêu nước và chí khí quật cường của các bậc tiền bối, nhưng Người sớm nhận thấy những con đường mà họ lựa chọn đều đã thất bại. Người nhận xét: “Cụ Phan Chu Trinh chỉ yêu cầu người Pháp thực hiện cải lương...điều đó là sai lầm, chẳng khác gì đến xin giặc rủ lòng thương. Cụ Phan Bội Châu hy vọng Nhật giúp đỡ để đuổi Pháp. Điều đó rất nguy hiểm, chẳng khác gì “đưa hổ cửa trước, rước beo cửa sau”. Cụ Hoàng Hoa Thám còn thực tế hơn, vì trực tiếp đấu tranh chống Pháp. Nhưng theo lời người ta kể thì cụ còn nặng cốt cách phong kiến” [129, tr.13-14].

Người khẳng định, muốn cứu nước, cứu dân phải có một phương hướng mới, phù hợp với quy luật phát triển của thời đại. Từ thực tiễn ấy, Hồ Chí Minh đã quyết định ra đi tìm đường cứu nước năm 1911. Người không đi sang Phương Đông như Phan Bội Châu, cũng không đi theo con đường cải lương như Phan Chu Trinh, mà lựa chọn sang phương Tây để xem họ làm như thế nào, rồi trở về giúp đồng bào ta. Đây là một quyết định mang tính bước ngoặt, thể hiện tầm nhìn mới mẻ và khác biệt của Hồ Chí Minh trong việc tìm con đường cứu nước.

Thứ hai, nhu cầu về nhân tài trong các giai đoạn cách mạng.

Giai đoạn trước năm 1930, thực tiễn cách mạng Việt Nam đặt ra một nhu cầu có một đội ngũ những nhân tài giác ngộ chủ nghĩa Mác-Lênin để thành lập một Đảng Cộng sản Việt Nam có khả năng lãnh đạo nhân dân đứng lên làm cách mạng lật đổ chế độ cũ, xây dựng xã hội mới. Từ năm 1930 đến năm 1945, Đảng lãnh đạo cách mạng giải phóng dân tộc, nhu cầu về nhân tài chính trị, quân sự, binh lược càng cấp thiết để Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo quần chúng làm cách mạng đánh đổ ách thực dân, phong kiến thành công. Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thành công mở ra một thời đại mới trong lịch sử dân tộc, thời đại độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Đồng thời, đất nước cũng đứng trước tình thế “ngàn cân treo sợi tóc” với giặc đói, giặc dốt, giặc ngoại xâm. Hồ Chí Minh nhấn mạnh phải có đội ngũ nhân tài lãnh đạo, quản lý, am hiểu nhiều lĩnh vực để Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo công cuộc vừa kháng chiến, vừa kiến quốc thắng lợi. Từ

1954 đến 1969, Đảng Cộng sản Việt Nam cùng một lúc lãnh đạo 2 nhiệm vụ chiến lược: miền Bắc bước đầu xây dựng chủ nghĩa xã hội và làm hậu phương lớn cho miền Nam làm cách mạng giải phóng dân tộc, đấu tranh chống Mỹ, cứu nước. Cả 2 nhiệm vụ chiến lược này có chung mục đích là tiến tới thống nhất nước nhà. Do đó, yêu cầu về nhân tài càng lớn: vừa cần có cán bộ lãnh đạo chính trị, quân sự, ngoại giao, vừa cần có những trí thức lớn về khoa học – kỹ thuật, văn hóa – xã hội, lao động sản xuất. Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng việc phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài cả trong nước lẫn nước ngoài.

Thứ ba, tư tưởng về nhân tài gắn liền với tư tưởng đại đoàn kết dân tộc.

Hồ Chí Minh cho rằng nhân tài không chỉ là những cá nhân xuất sắc mà phải là những người biết hòa mình vào tập thể, phát huy sức mạnh cộng đồng, đoàn kết toàn dân tộc và liên minh với các lực lượng cách mạng và tiến bộ trên thế giới. Người khẳng định: “Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết. Thành công, thành công, đại thành công” [99, tr.628]. Theo Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ cần tài năng trí tuệ mà còn phải có đạo đức cách mạng, biết gắn lợi ích cá nhân với lợi ích của Tổ quốc và nhân dân.

Chính từ yêu cầu của thực tiễn đấu tranh giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội, phát triển đất nước, cùng với ảnh hưởng của phong trào cách mạng thế giới, đặc biệt là Cách mạng Tháng Mười Nga và chủ nghĩa Mác – Lênin, Hồ Chí Minh đã hình thành và phát triển tư tưởng về nhân tài. Người không chỉ coi nhân tài là lực lượng nòng cốt trong mọi thắng lợi của cách mạng mà còn nhấn mạnh việc gắn tài năng với đạo đức, tinh thần đại đoàn kết và sự cống hiến vì độc lập dân tộc, tự do, hạnh phúc của nhân dân.

2.2.2. Cơ sở lý luận

2.2.2.1. Truyền thống trọng dụng nhân tài của dân tộc Việt Nam

Một là, dân tộc Việt Nam luôn khẳng định vai trò nòng cốt của nhân tài trong bảo vệ và xây dựng đất nước.

Trong suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước, dân tộc Việt Nam luôn đề cao vai trò của nhân tài, coi đó là yếu tố quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia. Quan niệm “hiền tài là nguyên khí quốc gia” [126, tr.136] đã trở thành

tư tưởng xuyên suốt trong chính sách trị quốc của các triều đại phong kiến Việt Nam. Từ việc tổ chức các kỳ thi Hương, thi Hội, thi Đình đến dựng bia tiến sĩ tại Văn Miếu - Quốc Tử Giám, các triều đại phong kiến đã thể hiện rõ nhận thức coi nhân tài là trụ cột của quốc gia.

Trong bối cảnh đất nước thường xuyên phải đối mặt với thiên tai và chiến tranh xâm lược, cha ông ta càng nhận thức sâu sắc vai trò của nhân tài đối với sự tồn vong của dân tộc. Những nhân vật kiệt xuất như Lý Thường Kiệt, Trần Hưng Đạo, Lê Lợi, Nguyễn Trãi, Quang Trung, v.v... đều là những nhân tài tiêu biểu, giữ vai trò nòng cốt trong việc hoạch định đường lối, tổ chức lực lượng và lãnh đạo nhân dân đấu tranh bảo vệ độc lập dân tộc, đồng thời góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng đất nước trong thời bình. Truyền thống trọng dụng nhân tài đó đã trở thành nền tảng tư tưởng quan trọng để Hồ Chí Minh kế thừa và phát triển sáng tạo trong tư tưởng của mình về nhân tài.

Hai là, trong quan niệm truyền thống, nhân tài là sự thống nhất giữa tài năng và đạo đức, giữa trí tuệ và tinh thần cống hiến.

Quan niệm về nhân tài trong lịch sử Việt Nam luôn nhấn mạnh sự kết hợp hài hòa giữa “tài” và “đức”. Các thế hệ cha ông thường dùng khái niệm “hiền tài”, trong đó “hiền” biểu hiện phẩm chất đạo đức, lòng trung nghĩa, tinh thần vì nước vì dân; “tài” thể hiện trí tuệ, năng lực và bản lĩnh vượt trội. Theo quan niệm truyền thống, nhân tài không chỉ là người giỏi về tri thức hay kỹ năng, mà còn phải có đạo đức trong sáng, tinh thần trách nhiệm và ý chí cống hiến cho cộng đồng và quốc gia. Trong mối quan hệ giữa tài và đức, cha ông ta luôn đặt đức lên trên tài, coi đạo đức là yếu tố cốt lõi, quan trọng hàng đầu của bậc “hiền nhân, lương tướng”.

Quan niệm này được thể hiện nhất quán trong lịch sử, từ lĩnh vực quân sự, chính trị đến văn hóa, giáo dục và quản lý nhà nước, phản ánh tầm nhìn sâu sắc của cha ông ta về vai trò quyết định của nhân tài đối với vận mệnh dân tộc. Kế thừa truyền thống đó, Hồ Chí Minh khẳng định nhân tài là những người “vừa có tài, vừa có đức”, coi đạo đức là gốc, tài năng là điều kiện để phụng sự Tổ quốc và nhân dân. Sinh ra trong gia đình có nền tảng Nho học, Hồ Chí Minh sớm thấm nhuần tinh thần hiếu học, tôn sư trọng đạo và quý trọng nhân tài. Người từng khẳng định truyền

thống hiếu học lâu đời của dân tộc Việt Nam là một nguồn lực quan trọng cho sự phát triển đất nước: “Người An Nam rất hiếu học... dù có nghèo đói đến đâu, cha mẹ cũng cố tìm cách cho con cái được học hành” [85, tr.423].

Ba là, truyền thống hiếu học, coi trọng giáo dục và các cơ chế phát hiện, đào tạo nhân tài tạo nền tảng bền vững cho sự hình thành và phát triển đội ngũ nhân tài trong lịch sử.

Cùng với việc đề cao vai trò và phẩm chất của nhân tài, cha ông ta còn đặc biệt coi trọng giáo dục và xây dựng các cơ chế phát hiện, đào tạo, trọng dụng nhân tài. Từ rất sớm, các triều đại phong kiến Việt Nam đã tổ chức thi tuyển để lựa chọn người tài cho bộ máy nhà nước. Chế độ khoa cử bắt đầu từ thời nhà Lý (1075) và được hoàn thiện qua các triều đại, đặc biệt dưới thời Lê. Vua Lê Thái Tổ khẳng định: “Muốn có nhân tài, trước hết phải chọn người có học, phép chọn người có học thì thi cử là đầu” [13, tr.13]. Trong suốt thời gian tồn tại, chế độ khoa cử đã tổ chức 118 kỳ thi Hội và thi Đình, tuyển chọn được 2898 tiến sĩ [5, tr.20].

Song song với thi tuyển, các biện pháp tiến cử và ban chiếu cầu hiền cũng được sử dụng nhằm thu hút nhân tài từ nhiều tầng lớp xã hội khác nhau. Truyền thống coi trọng giáo dục còn được thể hiện qua việc xây dựng các cơ sở đào tạo như nhà Lý xây dựng Văn Miếu năm 1070, năm 1076, Lý Nhân Tông cho lập trường Quốc Tử Giám ở bên cạnh Văn miếu, có thể coi đây là trường đại học đầu tiên ở Việt Nam. Ban đầu, trường chỉ dành riêng cho con vua và con các bậc đại quyền quý (nên gọi tên là Quốc tử). Năm 1253, vua Trần Thái Tông đổi Quốc Tử giám thành Quốc Học viện cho mở rộng và thu nhận cả con cái các nhà thường dân có sức học xuất sắc. Chức năng trường Quốc học ngày càng nổi bật hơn chức năng của một nơi tế lễ. Đây là một cơ sở đào tạo nhân tài mang tính hệ thống đầu tiên ở Việt Nam, đã thể hiện tinh thần coi trọng giáo dục và đào tạo nhân tài trong suốt chiều dài lịch sử.

2.2.2.2. Tinh hoa văn hóa nhân loại về nhân tài

Các giá trị của tinh hoa văn hóa nhân loại là một cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Trong quá trình học tập và hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh đã kế thừa và phát triển những tư tưởng tiến bộ của các nhà triết học, chính trị

gia và nhà tư tưởng lớn trên thế giới, đặc biệt là tư tưởng dân chủ, bình đẳng, và nhân quyền của phương Tây cùng với giá trị đạo đức, nhân văn từ các nền văn hóa phương Đông. Người khẳng định rằng nhân tài là nguồn lực quý báu của mọi quốc gia, dân tộc, cần được phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng không chỉ vì lợi ích cá nhân mà còn vì sự phát triển của toàn xã hội và nhân loại.

** Tinh hoa văn hoá phương Đông*

Trong những giá trị của tinh hoa văn hoá phương Đông, Hồ Chí Minh chú ý kế thừa và phát triển tư tưởng của Nho giáo về nhân tài. Trong Nho giáo, Hồ Chí Minh đã chú trọng kế thừa có chọn lọc và phát triển tư tưởng của Khổng Tử về nhân tài từ trong quá trình học tập khi còn trẻ và trong quá trình lãnh đạo cách mạng cho phù hợp với thực tiễn cách mạng Việt Nam thời hiện đại để giải quyết thành công những vấn đề mới đặt ra nhằm lật đổ xã hội cũ, xây dựng xã hội mới.

Khi bàn về Khổng Tử, Hồ Chí Minh chỉ ra cả những điểm hay, tích cực cần học. Đồng thời chỉ ra những điều không đúng trong học thuyết phong kiến của Khổng tử. Người khẳng định: “Tuy Khổng Tử là phong kiến và tuy trong học thuyết của Khổng Tử có nhiều điều không đúng song những điều hay trong đó thì chúng ta nên học” [90, tr.356]. Theo Hồ Chí Minh, ưu điểm nổi bật và lớn nhất trong học thuyết của Khổng Tử là sự tu dưỡng cá nhân: “Khổng Tử dạy: đạo đức là nhân nghĩa” [91, tr.95]. Những quan điểm của Khổng Tử về nhân nghĩa, về tu dưỡng đạo đức cá nhân là yếu tố quan trọng để hình thành nên những phẩm chất của nhân tài. Hồ Chí Minh đã kế thừa những yếu tố tiến bộ của Nho giáo về nhân tài:

Một là, Nho giáo khẳng định vai trò quyết định của hiền tài đối với sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia.

Vấn đề trung tâm của Nho giáo là con người, từ đó hình thành tư tưởng coi hiền tài là lực lượng nòng cốt trong quản lý xã hội và trị quốc. Khổng Tử cho rằng, nếu người hiền tài không được trọng dụng thì đất nước sẽ rối loạn: “ôm tài năng như giữ báu vật, để nước rối loạn” (Hoài kỳ bảo nhĩ mê kỳ bang) [78, tr.612]. Kế thừa tư tưởng đó, Mạnh Tử khẳng định việc trọng dụng hiền tài là yêu cầu mang tính tất yếu đối với người cầm quyền: “Bạc quốc quân khi cất dùm trang hiền tài, dường như là sự bắt

buộc không thể thoái” [17, tr.61]. Theo Mạnh Tử, các bậc minh vương nếu “gặp người giỏi có thể giúp cho lập nên vương nghiệp” [78, tr.967].

Những nhận định trên thể hiện rõ quan điểm của Nho giáo về vai trò quyết định của hiền tài đối với sự ổn định chính trị, sự thịnh suy của mỗi triều đại và sự tồn vong của quốc gia. Đây là một giá trị tư tưởng quan trọng, tạo cơ sở lý luận cho việc xây dựng đội ngũ nhân tài phục vụ bộ máy nhà nước trong xã hội phong kiến phương Đông.

Hai là, Nho giáo quan niệm nhân tài là sự thống nhất giữa đức và tài.

Trong tư tưởng Nho giáo, nhân tài thường được gọi là hiền tài, nhấn mạnh sự thống nhất giữa năng lực trí tuệ và phẩm chất đạo đức. Theo Khổng Tử, người quân tử - hình mẫu của hiền tài phải có đủ Nhân, Nghĩa, Lễ, Trí, Tín; sống theo đạo trung dung, không thái quá, không bất cập. Nhân tài không chỉ là người có tri thức, tài năng mà còn phải có đạo đức, biết đem tài và đức của mình để phụng sự vua, giúp nước, an dân.

Mạnh Tử tiếp tục khẳng định quan điểm này khi đề cao hình mẫu đại trượng phu với những phẩm chất: Phú quý bất năng dâm, bần tiện bất năng di, uy vũ bất năng khuất. Quan niệm coi trọng sự kết hợp giữa đức và tài đã trở thành đặc trưng nổi bật trong tư tưởng Nho giáo về nhân tài, ảnh hưởng sâu sắc đến cách nhìn nhận và sử dụng con người trong xã hội phong kiến phương Đông.

Ba là, Nho giáo đề cao tu dưỡng đạo đức, lấy nhân nghĩa làm nền tảng hình thành nhân cách người tài.

Trong tư tưởng Nho giáo, quá trình hình thành nhân tài gắn chặt với việc tu dưỡng đạo đức, coi đạo đức là nền tảng cốt lõi của nhân cách con người. Khổng Tử và các nhà Nho cho rằng, người tài trước hết phải là người có đạo đức, biết tu thân, giữ gìn và thực hành các chuẩn mực nhân, nghĩa, lễ, trí, tín. Trong đó, “Nhân” được xem là hạt nhân trung tâm của đạo làm người và đạo trị nước; “Nghĩa” là sự biểu hiện cụ thể của Nhân trong hành vi; “Lễ” là phương thức điều chỉnh các mối quan hệ xã hội; còn “Trí” và “Tín” là những phẩm chất giúp người tài hành xử đúng đắn và có trách nhiệm.

Nho giáo quan niệm rằng, tri thức và tài năng nếu không được dẫn dắt bởi đạo đức thì không những không có giá trị tích cực mà còn có thể gây hại cho xã hội. Vì vậy, giáo dục trong Nho giáo không chỉ nhằm truyền thụ tri thức mà trước hết là quá trình rèn luyện đạo đức, hoàn thiện nhân cách, hướng con người tới lý tưởng tu thân, tề gia, trị quốc, bình thiên hạ. Người hiền tài theo quan niệm Nho giáo không phải là người chỉ giỏi về học vấn hay năng lực thực hành, mà là người biết đặt lợi ích của cộng đồng và quốc gia lên trên lợi ích cá nhân, đem tài năng và đức hạnh của mình để phụng sự xã hội.

Bốn là, nhấn mạnh trách nhiệm của người cầm quyền trong việc phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài.

Nho giáo đặc biệt đề cao vai trò của người cầm quyền trong việc lựa chọn và sử dụng hiền tài. Khổng Tử cho rằng việc tuyển dụng hiền tài có liên quan trực tiếp đến lòng tin của nhân dân; tuyển dụng người hiền tài là biểu hiện của trí tuệ chính trị, còn không tuyển dụng hiền tài là không hiểu đạo trị quốc. Quan điểm này mang ý nghĩa tiến bộ, thể hiện sự vượt qua chế độ thế khanh thế tộc vốn coi trọng huyết thống hơn năng lực.

Mạnh Tử tiếp tục nhấn mạnh trách nhiệm đó khi khẳng định: “Quý trọng người có đức, tôn sùng bậc sĩ phu..., cất đặt người hiền lên địa vị xứng đáng, phong chức cho người tài năng” [16, tr.101]. Theo ông, một nhà cầm quyền sáng suốt không chỉ cần nhân tài mà còn phải biết trân trọng, sử dụng và đãi ngộ họ đúng mức. Mạnh Tử cũng khẳng định: “Bậc quốc quân khi cất dùng trang hiền tài, dường như là sự bắt buộc không thể thoái” [17, tr.61]. Đối với Mạnh Tử, nếu các đấng minh vương “gặp người giỏi có thể giúp cho lập nên vương nghiệp” [78, tr.967].

Những tư tưởng này đã để lại dấu ấn sâu sắc trong lịch sử chính trị phương Đông và trở thành một trong những cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và người lãnh đạo trong việc phát hiện, trọng dụng và phát huy nhân tài cho sự nghiệp cách mạng.

** Tinh hoa văn hóa phương Tây*

Bên cạnh các giá trị của tinh hoa văn hoá phương Đông, các giá trị tinh hoa văn hóa phương Tây cũng là một cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài.

Những giá trị của tinh hoa văn hoá phương Tây về nhân tài mà Hồ Chí Minh đã kế thừa gồm những nội dung sau:

Một là, tư tưởng dân chủ, bình đẳng và đề cao quyền tự do cá nhân.

Trong thời gian bôn ba tại Pháp và các nước châu Âu đầu thế kỷ XX, Hồ Chí Minh đã tiếp xúc với nhiều học thuyết, triết lý phương Tây hiện đại, đặc biệt là tư tưởng Khai sáng, triết học dân chủ tư sản, cũng như các tư tưởng giáo dục nhân văn mang đậm dấu ấn cá nhân chủ nghĩa tích cực. Một trong những giá trị của văn hóa phương Tây là quan niệm đề cao giá trị cá nhân như một tiền đề để phát triển và trọng dụng nhân tài.

Tư tưởng Khai sáng ở phương Tây thế kỷ XVII - XVIII, đặc biệt là ở Pháp, nhấn mạnh quyền con người, tự do cá nhân và lý tính như cơ sở để phát triển xã hội. Các nhà tư tưởng như Voltaire, Rousseau, Diderot đã cổ vũ mạnh mẽ cho sự giải phóng trí tuệ cá nhân khỏi sự áp đặt của truyền thống và thần quyền, qua đó thúc đẩy cá nhân phát triển năng lực và tài năng một cách độc lập, tự chủ. Tư tưởng này đã đặt nền móng cho quan niệm về một xã hội tiến bộ phải là nơi khơi dậy và phát huy mọi tiềm năng sáng tạo của từng con người. Trong thời gian sống và hoạt động tại Pháp (1917-1923), Hồ Chí Minh đã tiếp xúc với tư tưởng sôi động đó. Người đã phát triển sáng tạo tinh thần đề cao cá nhân, không phải ở nghĩa vị kỷ, mà là ở nghĩa phát huy tối đa khả năng con người, tạo điều kiện cho cá nhân được phát triển toàn diện trong một xã hội dân chủ, công bằng.

Văn hóa phương Tây, đặc biệt là từ thời kỳ Phục hưng và Khai sáng, đề cao giá trị của cá nhân, quyền tự do, quyền mưu cầu hạnh phúc và sự phát triển toàn diện của mỗi người. Hồ Chí Minh đã khẳng định vai trò của cá nhân trong xã hội và sự cần thiết tạo điều kiện để mỗi người phát huy tối đa năng lực của mình trong xây dựng chế độ xã hội mới. Người không chỉ nhấn mạnh vai trò của tập thể, mà còn chú trọng đến việc khơi dậy tiềm năng và sự sáng tạo của từng cá nhân trong bảo vệ, xây dựng và phát triển đất nước.

Hai là, các giá trị nhân văn của các triết gia phương Tây.

Các giá trị nhân văn của triết gia phương Tây, đặc biệt là tư tưởng nhân văn thời kỳ Phục hưng và Khai sáng, đã có ảnh hưởng nhất định đến sự hình thành tư

tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài. Trong quá trình bôn ba tìm đường cứu nước, Người đã có điều kiện tiếp xúc trực tiếp với nền văn minh phương Tây, đặc biệt là những tư tưởng đề cao con người, tự do, bình đẳng và quyền phát triển của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, Hồ Chí Minh không tiếp thu một cách nguyên bản mà luôn có sự chọn lọc, kế thừa và cải biến sáng tạo trên cơ sở truyền thống văn hóa dân tộc và lập trường của chủ nghĩa Mác – Lênin. Chính điều đó đã góp phần hình thành nên một hệ thống quan điểm sâu sắc và tiên bộ của Người về nhân tài.

Trước hết, tư tưởng nhân văn phương Tây với quan niệm coi con người là trung tâm của đời sống xã hội đã tác động đến cách Hồ Chí Minh nhìn nhận vị trí của nhân tài. Các triết gia như Jean-Jacques Rousseau, Voltaire hay Montesquieu đều nhấn mạnh quyền tự do phát triển năng lực và phẩm giá của con người. Tiếp thu tinh thần đó, Hồ Chí Minh xem nhân tài trước hết là những con người có năng lực sáng tạo đặc biệt, cần được trân trọng, bồi dưỡng và tạo điều kiện để cống hiến cho đất nước. Người cho rằng “kiến thiết cần có nhân tài”, bởi nhân tài chính là lực lượng quan trọng góp phần quyết định sự phát triển của quốc gia. Đây là cách nhìn mang tính nhân văn sâu sắc, đề cao giá trị của con người như một chủ thể sáng tạo lịch sử.

Bên cạnh đó, tư tưởng dân chủ và bình đẳng của phương Tây cũng có ảnh hưởng rõ nét đến quan niệm của Hồ Chí Minh về phát hiện và trọng dụng nhân tài. Nếu trong xã hội phong kiến, nhân tài thường gắn với tầng lớp sĩ phu khoa bảng, thì Hồ Chí Minh đã mở rộng nội hàm của khái niệm này. Người cho rằng bất cứ ai, không phân biệt xuất thân, thành phần xã hội, tôn giáo hay quá khứ chính trị, nếu có tài, có đức và có lòng phụng sự Tổ quốc thì đều cần được trọng dụng. Đây là sự tiếp thu tinh thần bình đẳng của tư tưởng khai sáng phương Tây, đồng thời thể hiện sự vượt lên trên những định kiến xã hội cũ. Nhờ đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài mang tính dân chủ sâu sắc và phù hợp với yêu cầu của thời đại mới.

Một giá trị quan trọng khác của tư tưởng nhân văn phương Tây là đề cao tự do tư tưởng và khả năng sáng tạo của cá nhân. Điều này đã tác động đến quan điểm của Hồ Chí Minh về việc tạo môi trường cho nhân tài phát triển. Người nhiều lần nhấn mạnh phải chống bệnh hẹp hòi, cục bộ, đổ kỵ và thói quen chỉ sử dụng người

thân quen mà không trọng dụng người có tài thực sự. Theo Hồ Chí Minh, muốn nhân tài phát huy hết khả năng thì phải biết lắng nghe, khuyến khích sáng kiến, tạo điều kiện để họ cống hiến và thậm chí phải dám sử dụng những người giỏi hơn mình. Quan điểm ấy thể hiện rõ tinh thần quản trị hiện đại, dân chủ và khai phóng mà Người tiếp thu từ văn minh phương Tây.

Tuy nhiên, điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh là Người không tuyệt đối hóa giá trị cá nhân như một số quan niệm phương Tây, mà luôn đặt tài năng trong mối quan hệ với trách nhiệm xã hội. Hồ Chí Minh cho rằng tài năng chỉ thực sự có ý nghĩa khi được sử dụng để phục vụ nhân dân và dân tộc. Người đánh giá nhân tài không phải chỉ qua học vị, bằng cấp hay danh tiếng cá nhân mà chủ yếu qua hiệu quả cống hiến thực tiễn. Đây chính là sự kết hợp hài hòa giữa tinh thần nhân văn phương Tây với truyền thống “hiền tài là nguyên khí quốc gia” của dân tộc Việt Nam và lý tưởng phụng sự nhân dân của chủ nghĩa Mác – Lênin.

Có thể khẳng định rằng, các giá trị nhân văn của triết học phương Tây đã góp phần quan trọng trong việc hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Những giá trị ấy giúp Người xây dựng một quan niệm tiến bộ về con người, đề cao năng lực sáng tạo, quyền phát triển bình đẳng và vai trò cống hiến của cá nhân đối với xã hội. Song điều làm nên sự độc đáo của tư tưởng Hồ Chí Minh là ở chỗ Người đã tiếp thu có chọn lọc, cải biến sáng tạo những giá trị đó để phù hợp với thực tiễn Việt Nam, từ đó hình thành nên một hệ thống tư tưởng về nhân tài vừa hiện đại, dân chủ, vừa thấm đẫm bản sắc dân tộc và tinh thần nhân văn cách mạng.

Như vậy, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là sự kết tinh của các giá trị tinh hoa văn hóa nhân loại, được kế thừa, phát triển sáng tạo, để phù hợp với thực tiễn cách mạng Việt Nam, tạo nên tảng tư tưởng cho chiến lược xây dựng đội ngũ nhân tài phục vụ công cuộc phát triển đất nước Việt Nam.

2.2.2.3. Quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin về nhân tài

Chủ nghĩa Mác - Lênin ra đời đã luận giải một cách khoa học những quy luật phát triển và những động lực khách quan thúc đẩy xã hội phát triển. Trong đó, vấn đề con người; mối quan hệ biện chứng giữa quần chúng nhân dân và vĩ nhân, lãnh tụ là nhân tố hàng đầu quyết định sự thành công của cách mạng cũng như sự

phát triển của lực lượng sản xuất. Vấn đề nhân tài và vai trò của họ trong sự phát triển xã hội có cơ sở lý luận vững chắc từ khoa học. Đến với chủ nghĩa Mác – Lênin, Hồ Chí Minh đã tìm thấy và xác định con đường đúng đắn để cứu nước, giải phóng dân tộc và kiến tạo tương lai cho Việt Nam. Từ đó, Người hình thành hệ thống quan điểm cách mạng sáng tạo, trong đó có những tư tưởng sâu sắc về việc trọng dụng nhân tài, xem đó là yếu tố then chốt trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước.

Năm 1927, trải qua nghiên cứu nhiều học thuyết lớn từ cổ chí kim, từ Đông sang Tây, Hồ Chí Minh khẳng định vai trò, tầm quan trọng của chủ nghĩa Mác - Lênin: “Bây giờ học thuyết nhiều, chủ nghĩa nhiều, nhưng chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mệnh nhất là chủ nghĩa Lênin” [86, tr.289]. Chủ nghĩa Mác - Lênin là tiền đề lý luận quyết định sự hình thành và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh. Trong đó, có tư tưởng về nhân tài. Hồ Chí Minh đã luôn vận dụng và phát triển sáng tạo Chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài phù hợp với thực tiễn Việt Nam để giải quyết các nhiệm vụ của cách mạng Việt Nam trong thời đại mới.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã kế thừa và phát triển sáng tạo những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài như:

Một là, về vai trò quyết định của nhân tài đối với cách mạng.

Chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định vai trò quyết định của con người, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, nhân tài, đối với sự nghiệp cách mạng và sự phát triển của xã hội. Xuất phát từ việc đề cao vai trò của quần chúng nhân dân và con người trong lịch sử, C. Mác chỉ rõ: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn” [80, tr.181]. Luận điểm này nhấn mạnh rằng mọi tư tưởng cách mạng chỉ có thể trở thành hiện thực thông qua hoạt động thực tiễn của những con người cụ thể, trong đó nhân tài giữ vai trò đặc biệt quan trọng.

Kế tục và phát triển tư tưởng của C. Mác và Ph. Ăngghen, V.I. Lênin nhiều lần khẳng định vai trò then chốt của nhân tài, của đội ngũ cán bộ có bản lĩnh, năng lực tổ chức và lãnh đạo đối với thắng lợi của cách mạng và việc xây dựng chế độ xã hội mới. Lênin chỉ rõ rằng nếu không có những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong thì cách mạng không thể giành và giữ được thắng lợi. Ông khẳng định:

“Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào” [69, tr.473].

Hồ Chí Minh đã vận dụng và phát triển sáng tạo các quan điểm sâu sắc của Lênin về nhân tài trong quá trình sống, học tập và hoạt động cách mạng, đặc biệt trong thời gian tiếp cận trực tiếp với thực tiễn cách mạng Tháng Mười Nga, tư tưởng của Lênin và môi trường đào tạo cán bộ của Quốc tế Cộng sản và trở thành một cán bộ của Quốc tế cộng sản tham gia hoạt động cách mạng ở nhiều nơi trên thế giới. Trên cơ sở đó, Người khẳng định vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tài, cán bộ đối với sự nghiệp giải phóng dân tộc, xây dựng Đảng và lãnh đạo cách mạng Việt Nam đi đến thắng lợi.

Hai là, về tiêu chuẩn nhân tài là sự thống nhất giữa đức và tài.

Một nội dung quan trọng trong tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài là quan niệm đánh giá nhân tài trên cơ sở thống nhất giữa năng lực và phẩm chất đạo đức. Trong quá trình phát triển tư duy lý luận, Ph. Ăngghen đã có những nhận định rất sâu sắc về tài năng và thiên tài, thể hiện cách nhìn biện chứng, khoa học và khách quan về các cấp độ của nhân tài. Khi Mác qua đời, Ăngghen viết: “Phần đóng góp của tôi - không kể có thể loại trừ một vài lĩnh vực chuyên môn - thì không có tôi, Mác vẫn có thể làm được. Nhưng điều mà Mác đã làm thì tôi không làm được. Mác đứng cao hơn, nhìn xa hơn, rộng hơn và nhanh hơn tất cả chúng tôi. Mác là một thiên tài. Còn chúng tôi may mắn cũng chỉ là những người tài năng thôi” [81, tr.428]. Nhận định này không chỉ thể hiện sự khiêm nhường mà còn gợi mở cách tiếp cận khoa học trong việc nhận diện, phân loại và sử dụng nhân tài phù hợp với năng lực và vị trí.

Sau thắng lợi của Cách mạng Tháng Mười Nga, Lênin đặc biệt nhấn mạnh tiêu chuẩn lựa chọn nhân tài phải là những người vừa có năng lực thực tiễn, vừa có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng. Ông cho rằng cần lựa chọn những người “có đầu óc tinh táo và có bản lĩnh thực tế” để đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý trong Đảng và Nhà nước. Trên thực tế, tiêu chí này chính là sự thống nhất giữa tài năng và đạo đức.

Lênin cũng khẳng định phẩm chất quan trọng nhất, có ý nghĩa quyết định của nhân tài là lòng trung thành với sự nghiệp cách mạng, sử dụng trí tuệ và năng lực của mình để phục vụ lợi ích của nhân dân, của đất nước và dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản. Quan điểm này trở thành cơ sở lý luận quan trọng để Hồ Chí Minh hình thành tư tưởng về nhân tài “vừa hồng, vừa chuyên” sau này.

Ba là, về xây dựng đội ngũ nhân tài không phân biệt xuất thân.

Chủ nghĩa Mác - Lênin không chỉ dừng lại ở việc khẳng định vai trò và tiêu chuẩn của nhân tài, mà còn đặc biệt nhấn mạnh nhiệm vụ phát hiện, thu hút, đào tạo và trọng dụng nhân tài cho sự nghiệp cách mạng và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định: “Lựa chọn nhân tài là một vấn đề cơ bản của việc xây dựng chủ nghĩa xã hội” [55, tr.22].

Lênin coi việc phát hiện và sử dụng nhân tài là yếu tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Ông nhấn mạnh: “Nghiên cứu con người, tìm ra những cán bộ có bản lĩnh. Hiện nay, đó là then chốt nếu không thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn” [73, tr.449]. Trong quá trình lãnh đạo xây dựng chế độ mới, đặc biệt khi thực hiện chính sách kinh tế mới (NEP), Lênin càng nhấn mạnh rằng con người và việc lựa chọn nhân tài là vấn đề cốt lõi, có ý nghĩa cả về kinh tế lẫn chính trị.

Đặc biệt, Lênin có những quan điểm cách mạng về trọng dụng nhân tài không phân biệt giai cấp, đảng phái hay xuất thân chính trị. Ông cho rằng để xây dựng chủ nghĩa xã hội, Đảng của giai cấp công nhân cần tranh thủ sự giúp đỡ của các chuyên gia tư sản, thậm chí sẵn sàng trả thù lao cao cho những chuyên gia giỏi nhất. Đồng thời, Lênin cảnh báo nguy cơ đặc quyền đảng viên và nhấn mạnh sự cần thiết phải bảo đảm cạnh tranh bình đẳng giữa người trong Đảng và ngoài Đảng để phát hiện, bồi dưỡng nhân tài thực sự.

Hồ Chí Minh đã kế thừa trực tiếp tư tưởng này khi khẳng định nhân tài có thể xuất hiện ở mọi tầng lớp xã hội, không phân biệt xuất thân, và khi chủ trương phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài từ trong quần chúng nhân dân, tạo môi trường thuận lợi để họ phát triển và cống hiến cho sự nghiệp cách mạng Việt Nam.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã vận dụng và phát triển sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài phù hợp với thực tiễn cách mạng Việt Nam, xây dựng một tư tưởng nhân tài mang tính toàn diện, vừa phát triển lý luận cách mạng, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển của thực tiễn cách mạng Việt Nam.

2.2.3. Nhân tố chủ quan hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

2.2.3.1. Phẩm chất cá nhân của một lãnh tụ cách mạng thiên tài, một trong các vĩ nhân của thế kỷ XX

Phẩm chất cá nhân thiên tài của Hồ Chí Minh đóng vai trò then chốt trong việc hình thành tư tưởng toàn diện, sâu sắc của Người về nhân tài. Những đức tính nổi bật như trung với nước, hiếu với dân, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, khiêm tốn, giản dị và có tinh thần quốc tế trong sáng đã tạo nên một lãnh tụ cách mạng thiên tài với nhân cách vĩ đại chứa đựng sức mạnh của một dân tộc và lương tâm, khí phách của thời đại, một tấm gương sáng ngời cho cả dân tộc Việt Nam muôn đời. Chính sự tận trung, tận tụy phục vụ nhân dân và đất nước, cùng tinh thần quốc tế cao đẹp, đã hun đúc nên một tư tưởng sâu sắc về công tác nhân tài và quy tụ được một đội ngũ nhân tài to lớn.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ bắt nguồn từ các học thuyết cách mạng và trào lưu tiến bộ trên thế giới mà còn được hình thành và phát triển qua quá trình học tập, nghiên cứu không ngừng nghỉ từ khi còn trẻ, cùng những hoạt động cách mạng phong phú trong nước và quốc tế, và những tổng kết kinh nghiệm lãnh đạo cách mạng phong phú, sâu sắc đúc rút từ trong hoạt động và lãnh đạo cách mạng Việt Nam đi đến thắng lợi. Sinh ra trong một gia đình Nho học giàu truyền thống yêu nước, với người cha là cụ phó bảng Nguyễn Sinh Sắc, Hồ Chí Minh đã được nuôi dưỡng trong một môi trường văn hóa, đạo đức vững chắc. Từ thuở thiếu thời, Người đã được giáo dục bởi những nhà nho uyên bác, tiếp xúc với các giá trị văn hóa truyền thống, trong đó có những triết lý sâu sắc về vai trò của nhân tài và nhân dân trong xã hội.

Đặc biệt, Hồ Chí Minh, với thiên tư đặc biệt của mình, đã thấu hiểu sâu sắc tâm lý của những người có tài năng. Người nhận thức rõ rằng, bên cạnh trí tuệ và năng lực xuất chúng, nhân tài còn mang trong mình những khát vọng cống hiến,

nhu cầu được tôn trọng và phát huy khả năng. Chính sự thấu hiểu phong phú, toàn diện về con người, cán bộ và cách mạng đã thúc đẩy Hồ Chí Minh đưa ra những quan điểm sâu sắc và toàn diện về nhân tài. Người không chỉ nhìn nhận nhân tài đơn thuần là những cá nhân xuất sắc về trí tuệ mà còn đặc biệt coi trọng sự gắn bó của họ với nhân dân, khả năng thấu hiểu và phục vụ lợi ích của nhân dân.

Quan điểm của Hồ Chí Minh về nhân tài luôn gắn liền với tư tưởng cốt lõi về vai trò to lớn của nhân dân trong sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Người khẳng định rằng mọi thành công đều bắt nguồn từ sức mạnh đại đoàn kết của toàn dân tộc. Trong bối cảnh đó, nhân tài, theo tư tưởng Hồ Chí Minh, không thể tách rời khỏi nhân dân. Họ phải là những người vừa có tài vừa có đức, có trách nhiệm và sứ mệnh đóng góp vào sự phát triển chung của dân tộc. Tinh thần dân tộc, lý tưởng cách mạng và đạo đức trong sáng là những phẩm chất không thể thiếu của một nhân tài chân chính. Bởi lẽ, giá trị thực sự của nhân tài chỉ được khẳng định khi họ cống hiến tài năng của mình cho lợi ích chung của nhân dân, của cách mạng và đất nước, chứ không phải vì những mục tiêu cá nhân.

Từ sự đề cao vai trò quyết định thắng lợi của nhân dân, Hồ Chí Minh đã phát triển một tư tưởng toàn diện về nhân tài, bao gồm việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng họ một cách hiệu quả để phục vụ sự nghiệp cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Tư tưởng này thể hiện sự kết hợp hài hòa giữa trí tuệ, tài năng và lòng yêu nước, đồng thời khẳng định chân lý: nhân tài không thể phát triển nếu xa rời nhân dân, và đất nước chỉ có thể hùng cường khi nhân tài gắn bó mật thiết, trung thành nhân dân.

Những phẩm chất đạo đức cách mạng cao đẹp của Hồ Chí Minh, đặc biệt là lòng yêu nước sâu sắc, tình thương bao la dành cho nhân dân, sự trung thành tuyệt đối với Tổ quốc và lòng hiếu thảo với dân tộc là một cơ sở quan trọng có tính quyết định trong việc hình thành tư tưởng của Người về nhân tài. Ngay từ những năm tháng tuổi trẻ, Hồ Chí Minh đã thể hiện tinh thần hy sinh và cống hiến trọn vẹn cho sự nghiệp giải phóng dân tộc. Chính những phẩm chất cao quý này không chỉ giúp Người vượt qua muôn vàn khó khăn, thử thách trên con đường tìm kiếm con đường cứu nước mà còn là nền tảng vững chắc để Người trân trọng, yêu mến và tin tưởng

vào sức mạnh của nhân tài. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ là những người có tài năng xuất chúng mà còn phải có phẩm hạnh cao đẹp, tinh thần cống hiến quên mình cho đất nước và nhân dân. Người thấu hiểu sâu sắc rằng, chỉ khi nhân tài có lòng yêu nước nồng nàn, sự trung thực tuyệt đối và sự gắn bó máu thịt với nhân dân, họ mới có thể phát huy tối đa năng lực và cống hiến hiệu quả cho sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Chính từ sự trân trọng sâu sắc đối với nhân tài, Hồ Chí Minh đã tạo ra một môi trường thuận lợi, khuyến khích tài năng phát triển, đồng thời chú trọng xây dựng một đội ngũ nhân tài vừa có đức vừa có tài, gắn bó mật thiết với lý tưởng cách mạng và luôn đặt lợi ích của dân tộc lên trên hết. Tư tưởng này không chỉ thể hiện sự coi trọng nhân tài mà còn khẳng định trách nhiệm cao cả của họ đối với sự nghiệp chung của đất nước.

2.2.3.2. Thực tiễn hoạt động, lãnh đạo cách mạng thành công của Hồ Chí Minh

Thực tiễn phong phú trong quá trình tham gia hoạt động cách mạng quốc tế và lãnh đạo cách mạng Việt Nam là một cơ sở quan trọng trong sự hình thành và phát triển tư tưởng độc đáo của Hồ Chí Minh về nhân tài và công tác nhân tài. Trải qua 30 năm bôn ba khắp năm châu bốn biển, sống, làm việc và hoạt động cách mạng ở nhiều quốc gia, cùng với việc sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện Đảng Cộng sản Việt Nam, lãnh đạo thành công cuộc Cách mạng Tháng Tám năm 1945 và khai sinh ra nhà nước kiểu mới ở Việt Nam, đã tôi luyện nên Chủ tịch Hồ Chí Minh - một lãnh tụ cách mạng thiên tài với tầm nhìn vĩ đại về nhân tài và nghệ thuật sử dụng nhân tài bậc thầy. Người luôn đặt trọn vẹn niềm tin vào sức mạnh của đội ngũ nhân tài, và việc phát hiện, đào tạo, trọng dụng nhân tài luôn là một trong những ưu tiên hàng đầu trong công tác lãnh đạo của Người.

Một trong những yếu tố đặc biệt làm nên thành công của Hồ Chí Minh trong công tác nhân tài chính là khả năng phát hiện đúng và đúng, thu phục và thuyết phục con người phi thường của Người. Bằng sự chân thành, lòng yêu nước thiết tha và tầm nhìn xa trông rộng, Hồ Chí Minh đã cảm hóa và quy tụ được đông đảo nhân sĩ, trí thức và những người có tài năng của Việt Nam đi theo cách mạng. Từ thực tế tiếp xúc và lãnh đạo những nhân tài này, Người đã có sự thấu hiểu sâu sắc hơn về tâm tư, nguyện vọng, cũng như những điểm mạnh và hạn chế của họ. Chính những kinh nghiệm thực tế cực kỳ phong phú đã giúp Hồ Chí Minh hình thành nên những

quan điểm sâu sắc và toàn diện về cách thức phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài một cách hiệu quả nhất.

Hồ Chí Minh đã chỉ rõ rằng, một quốc gia muốn hùng cường và phát triển không thể thiếu một đội ngũ nhân tài có năng lực lãnh đạo, tổ chức và khả năng sáng tạo vượt trội. Người đã hiện thực hóa tư tưởng về nhân tài bằng những hành động cụ thể, tiêu biểu như việc bảo vệ và trọng dụng những nhân sĩ trí thức có tài năng, kể cả những người từng làm việc cho chế độ cũ, như cụ Huỳnh Thúc Kháng, hay những trí thức trẻ đầy triển vọng như Trần Đại Nghĩa, Võ Quý Huân, mời họ về nước để cống hiến cho sự nghiệp cách mạng. Đó là thực tế sinh động và phong phú của Hồ Chí Minh luôn coi trọng tài năng thực sự, đồng thời không bao giờ tách rời yếu tố nhân phẩm với đạo đức của người tài.

Thực tiễn lãnh đạo tài tình của Hồ Chí Minh còn được thể hiện rõ nét qua cách Người tạo ra một môi trường làm việc cởi mở, dân chủ, nơi nhân tài có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Người luôn khuyến khích sự sáng tạo và cống hiến của những người tài giỏi, không phân biệt xuất thân giai cấp hay hoàn cảnh cá nhân. Đối với Hồ Chí Minh, điều quan trọng nhất ở một con người chính là tài năng thực sự, đạo đức trong sáng và lòng yêu nước nồng nàn. Chính từ những chỉ đạo mang tính cách mạng này, tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài đã hình thành và phát triển một cách toàn diện, bao hàm cả yếu tố trí tuệ và phẩm hạnh, và luôn hướng đến mục tiêu cao nhất là lợi ích chung của đất nước và nhân dân.

Hồ Chí Minh cũng đặc biệt nhấn mạnh rằng nhân tài không chỉ cần có năng lực chuyên môn vững vàng mà còn phải có khả năng gắn kết mật thiết và lãnh đạo quần chúng nhân dân. Bởi lẽ, theo Người, sự nghiệp cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, và mọi thành công đều phải dựa trên sức mạnh to lớn của nhân dân. Do đó, tư tưởng về nhân tài của Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở việc phát hiện và trọng dụng những cá nhân xuất sắc mà còn bao gồm sự coi trọng tinh thần đoàn kết, ý thức hy sinh và trách nhiệm cao cả đối với sự nghiệp chung của quốc gia, dân tộc.

Tiểu kết Chương 2

Nội dung Chương 2 đã làm rõ một số khái niệm cơ bản, có tính chất công cụ phục vụ cho quá trình nghiên cứu, luận giải tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, bao gồm: nhân tài, thiên tài, xây dựng đội ngũ nhân tài và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Các khái niệm công cụ là nền tảng để tiếp cận, phân tích nội dung và ý nghĩa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài một cách hệ thống và toàn diện trong bối cảnh hiện nay.

Chương 2 của luận án cũng đã phân tích các cơ sở hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Trên cơ sở kế thừa, phát triển sáng tạo các quan niệm về nhân tài trong lịch sử dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là một chỉnh thể thống nhất, gắn liền giữa đức và tài, giữa năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức, giữa cá nhân xuất sắc với lợi ích của nhân dân và tình đại đoàn kết toàn dân tộc.

Việc làm rõ cơ sở thực tiễn, cơ sở lý luận và nhân tố chủ quan hình thành tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã khẳng định tính tất yếu lịch sử, tính khoa học và tính cách mạng của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong sự nghiệp giải phóng dân tộc, kiến quốc và xây dựng xã hội mới. Qua đó, Chương 2 đã tạo lập nền tảng lý luận vững chắc để luận án đi sâu phân tích những quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về vai trò, tiêu chí lựa chọn, chủ thể và các biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài.

Trên cơ sở đó, các luận điểm lý luận được xác lập ở Chương 2 cũng là tiền đề trực tiếp để luận án tiếp tục làm rõ ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay, góp phần khẳng định giá trị bền vững và tính thời đại của tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh phát triển mới của đất nước.

Chương 3: NỘI DUNG TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI

3.1. Quan điểm Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài và tiêu chí lựa chọn nhân tài

3.1.1. Về vai trò của nhân tài

Quan điểm Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài là một nội dung cốt lõi trong tư tưởng của Người về xây dựng lực lượng cách mạng. Trên cơ sở kế thừa truyền thống quý trọng hiền tài của dân tộc và tiếp thu tinh hoa văn hoá nhân loại, Hồ Chí Minh luôn coi nhân tài là nguồn lực đặc biệt quý báu, giữ vai trò quyết định đối với sự nghiệp giải phóng dân tộc, kiến quốc và xây dựng chế độ xã hội mới. Việc làm rõ quan điểm này góp phần khẳng định vị trí trung tâm của nhân tài trong chiến lược dựng nước và giữ nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời là cơ sở lý luận quan trọng cho việc phát huy vai trò của nhân tài ở Việt Nam hiện nay.

Một là, nhân tài là nguồn lực đặc biệt quý báu, giữ vai trò quyết định đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng. Theo Người, muốn đất nước hưng thịnh thì phải có nhân tài; muốn có nhân tài thì Đảng và Nhà nước phải chủ động thu hút, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ họ một cách đúng đắn. Tư tưởng đó đặt nền tảng tư tưởng cho việc hoạch định chính sách nhân tài phù hợp với yêu cầu phát triển của đất nước trong mọi thời kỳ.

Kế thừa truyền thống quý trọng hiền tài của dân tộc, Hồ Chí Minh khẳng định rằng trong mọi giai đoạn lịch sử của dân tộc, dù thịnh hay suy, đều xuất hiện những con người kiệt xuất góp phần xoay chuyển vận mệnh đất nước. Tư tưởng này được thể hiện sâu sắc qua nhận định của Nguyễn Trãi trong Bình Ngô đại cáo:

*“Tuy mạnh yếu từng lúc khác nhau,
Song hào kiệt đời nào cũng có.”*

Trên cơ sở đó, Hồ Chí Minh khẳng định đất nước Việt Nam không thiếu nhân tài, điều quan trọng là phải có con mắt tinh đời để nhìn người và có phương pháp đúng đắn để phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng họ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài được hình thành trong bối cảnh xã hội Việt Nam nửa đầu thế kỷ XX là một xã hội thuộc địa phong kiến đầy rẫy áp bức, bất công, hơn 90% dân số mù chữ. Tuy nhiên, Người không bi quan, mà trái lại, đặt niềm tin mãnh liệt vào sức sống tiềm tàng của nhân dân, trong đó có những hạt nhân ưu tú của dân tộc. Hồ Chí Minh khẳng định: “Người Đông Dương không chết, người Đông Dương vẫn sống, sống mãi mãi” [85, tr.40], đồng thời chỉ rõ: “Đằng sau sự phục tùng tiêu cực, người Đông Dương giấu một cái gì đang sôi sục, đang gào thét và sẽ bùng nổ một cách ghê gớm, khi thời cơ đến. Bộ phận ưu tú có nhiệm vụ phải thúc đẩy cho thời cơ đó mau đến” [85, tr.40].

Từ đó, Hồ Chí Minh đi đến một kết luận mang tính quy luật: trong lòng xã hội bị áp bức luôn tồn tại đấu tranh và những yếu tố tiên bộ, trong đó có những con người ưu tú sẵn sàng đứng lên làm cách mạng. Nhân tài, theo Hồ Chí Minh, không chỉ là những người có tri thức, năng lực, mà còn là những người có lý tưởng, có khát vọng giải phóng dân tộc. Họ chính là lực lượng tiên phong, giữ vai trò quyết định trong việc thực hiện nhiệm vụ cách mạng giải phóng dân tộc.

Khác với một số nhà yêu nước đương thời như Phan Bội Châu, Phan Chu Trinh là những người từng chủ trương dựa vào ngoại lực để cứu nước, Hồ Chí Minh khẳng định sức mạnh cách mạng không nằm ở bên ngoài mà ở chính trong lòng dân tộc Việt Nam. Nhân dân Việt Nam là nguồn lực lớn nhất, trong đó có đội ngũ nhân tài mà cách mạng phải phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và phát huy. Với tầm nhìn chiến lược, Hồ Chí Minh đã sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam, xây dựng lực lượng cách mạng với nòng cốt là những cán bộ, đảng viên, trí thức yêu nước là những nhân tài được giác ngộ, rèn luyện và cống hiến cho sự nghiệp giải phóng dân tộc. Thực tiễn cách mạng Việt Nam đã chứng minh: không có đội ngũ nhân tài ấy, nhiệm vụ cách mạng không thể giành thắng lợi.

Trong sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng chế độ xã hội mới ở Việt Nam, Hồ Chí Minh luôn coi trọng vai trò của nhân tài. Hồ Chí Minh chỉ rõ rằng nhân tài là nguồn lực quý báu, quyết định sự phát triển và hưng thịnh của quốc gia. Ngay từ thời trẻ, Hồ Chí Minh đã không ngừng học hỏi và hợp tác với những nhân tài trên thế giới trong hành trình tìm đường cứu nước. Khi trở thành lãnh tụ thiên tài

của cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh tiếp tục coi trọng vai trò của nhân tài trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc sau khi giành được độc lập và đi tới tự do và hạnh phúc.

Chủ tịch Hồ Chí Minh là người kế thừa, phát triển tư tưởng truyền thống quý trọng hiền tài của dân tộc Việt Nam. Người luôn đánh giá cao vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Theo Hồ Chí Minh, con người là nhân tố quyết định thành bại của cách mạng, và trong đó, nhân tài là bộ phận tinh túy nhất. Trong bài viết *Nhân tài và kiến quốc* đăng trên báo Cứu Quốc ngày 14/11/1945, Người khẳng định rõ: “Kiến thiết cần có nhân tài” [88, tr.114]. Đây là một luận điểm thể hiện tầm nhìn chiến lược sâu sắc của Hồ Chí Minh về vai trò trung tâm của nhân tài trong mọi giai đoạn phát triển của đất nước.

Quan điểm của Người thể hiện một tầm nhìn chiến lược đúng đắn, có giá trị lâu dài, coi nhân tài là lực lượng nòng cốt, là nguyên khí không thể thiếu trong công cuộc dựng nước và giữ nước. Không dừng lại ở việc nhìn nhận vai trò của nhân tài ở cấp độ cá nhân, Hồ Chí Minh còn đề cao vai trò của họ như một nguồn lực xã hội đặc biệt, cần được phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và phát huy cao độ cho mục tiêu vì nước, vì dân. Chính vì vậy, việc tìm kiếm và sử dụng người tài là nhu cầu cấp thiết và là yêu cầu có tính sống còn đối với sự phát triển bền vững của quốc gia.

Hai là, nhân tài là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp giải phóng dân tộc, kiến quốc và xây dựng chế độ xã hội mới.

Đối với Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ là nguồn lực đặc biệt cần thiết trong thời kỳ chiến tranh mà còn là động lực then chốt trong sự nghiệp kiến thiết đất nước sau hòa bình. Theo Người, nhân tài có vai trò to lớn, là động lực phát triển đất nước, phải được phát hiện, uơm trồng, phát huy, trọng dụng vì sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng chế độ xã hội mới vì độc lập, tự do, hạnh phúc của đất nước và nhân dân. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là tư duy đổi mới, hiện đại và đặt nền móng cho chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển đất nước Việt Nam.

Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời trong bối cảnh vô cùng khó khăn: nền kinh tế kiệt quệ, xã hội lạc hậu, hơn 90%

dân số mù chữ, thù trong giặc ngoài chồng chất. Trong hoàn cảnh đó, Hồ Chí Minh đã sớm khẳng định tầm quan trọng đặc biệt của nhân tài đối với sự nghiệp kiến thiết quốc gia. Năm 1946, trong bài *Tìm người tài đức*, Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài” [88, tr.504]. Không chỉ dừng lại ở đó, trong *Thư gửi Trại giáo dục*, Người một lần nữa khẳng định: “Công cuộc kháng chiến và kiến quốc cần có rất nhiều nhân tài” [90, tr.166]. Những sự khẳng định này cho thấy tư tưởng chiến lược và nhất quán của Chủ tịch Hồ Chí Minh: phát triển đất nước phải bắt đầu từ việc trọng dụng con người có tài, có đức vì sự nghiệp chung. Không có nhân tài, không thể thực hiện được nhiệm vụ xây dựng đất nước sau hòa bình.

Vì vậy, Hồ Chí Minh chủ trương phát động phong trào học tập, nâng cao dân trí, mở trường đào tạo cán bộ, khuyến khích tự học và bồi dưỡng thế hệ kế cận cho sự nghiệp cách mạng. Không chỉ dừng lại ở chủ trương, Người còn trực tiếp phát hiện, thu hút, đào tạo và sử dụng nhân tài, xây dựng Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước kiểu mới và hệ thống thể chế nhằm tạo môi trường thuận lợi để nhân tài phát triển và cống hiến lâu dài cho dân tộc.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, khẳng định vai trò của nhân tài là một công tác chiến lược nhằm thực hiện thắng lợi hai cuộc cách mạng: cách mạng giải phóng dân tộc và cách mạng xã hội chủ nghĩa. Nhân tài, theo Người, không chỉ là người giỏi chuyên môn mà còn phải có đạo đức cách mạng, biết đặt lợi ích của Đảng, của nhân dân và của Tổ quốc lên trên hết. Đó là sự thống nhất giữa “đức” và “tài”, giữa “hồng” và “chuyên”, giữa lý tưởng cách mạng và hành động thực tiễn. Do đó, việc trọng dụng nhân tài phải gắn liền với rèn luyện đạo đức, bảo vệ nhân tài để họ có thể cống hiến bền vững, không bị tha hóa bởi quyền lực.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh không những coi trọng người tài trong bộ máy Đảng, Nhà nước mà còn coi trọng nhân tài ở mọi tầng lớp, mọi lĩnh vực của xã hội. Người chủ trương phát hiện, trọng dụng, bồi dưỡng và tạo điều kiện để nhân tài, dù xuất thân từ trí thức cũ hay nhân dân lao động, đều có cơ hội cống hiến cho đất nước. Đồng thời, Hồ Chí Minh còn khẳng định nhân tài là giá trị mang tính toàn cầu, cần được học hỏi và vận dụng cho công cuộc xây dựng

đất nước. Trong chuyến thăm Liên Xô năm 1955, tại *Lời phát biểu ở sân bay thành phố Xvéc-lốp*, Người khăng định: “Chúng tôi đã nghe nói nhiều về thành phố lộng lẫy này của các bạn, về những nhân tài sáng tạo ra nhiều máy móc rất thần tình” [94, tr.40]. Phát biểu của Hồ Chí Minh không chỉ đề cao nhân tài trong phạm vi quốc gia mà còn coi nhân tài trên thế giới là nguồn lực quý báu để học hỏi, từ đó phục vụ cho sự phát triển của đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi nhân tài là một trong những nhân tố then chốt để dựng nước và giữ nước. Vai trò của nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là toàn diện trên mọi lĩnh vực. Người đặt nhân tài vào vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển đất nước và đặc biệt nhấn mạnh rằng tài năng chỉ có giá trị đích thực khi gắn liền với lợi ích của nhân dân và lý tưởng cách mạng lật đổ xã hội cũ, xây dựng xã hội mới.

So sánh với các quốc gia phương Tây như Mỹ, Pháp trong thời kỳ chủ nghĩa đế quốc, có thể thấy rõ sự khác biệt căn bản trong mục tiêu sử dụng nhân tài. Ở các nước này, nhân tài chủ yếu được sử dụng để phát triển chủ nghĩa tư bản, mở rộng xâm lược, quản lý thuộc địa và bảo vệ lợi ích của chính quốc. Ngược lại, Hồ Chí Minh khăng định Việt Nam cần nhân tài không phải để xâm lược quốc gia khác, mà để giải phóng dân tộc, xây dựng một xã hội mới công bằng, dân chủ, văn minh, vì con người.

Bước vào thời kỳ hòa bình, thống nhất và đặc biệt trong giai đoạn đổi mới hiện nay, nhu cầu về nhân tài càng trở nên bức thiết. Nếu như trước đây, nhân tài là lực lượng quyết định thắng lợi của cách mạng giải phóng dân tộc, thì ngày nay, nhân tài là lực lượng nòng cốt để thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang phát triển. Tuy nhiên, bản chất sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn không thay đổi: nhân tài phải được xây dựng, bảo vệ và phát huy để phụng sự nhân dân, phục vụ mục tiêu phát triển bền vững, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, bảo vệ chủ quyền và lợi ích quốc gia. Không có nhân tài, không thể xây dựng thành công chế độ xã hội mới – xã hội xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

3.1.2. Về tiêu chí lựa chọn nhân tài

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, lựa chọn nhân tài không phải là sự đánh giá hình thức, bằng cấp hay địa vị xã hội, mà là một quá trình xem xét toàn diện đức, tài, công hiến, hiệu quả thực tiễn và bản lĩnh chính trị. Các tiêu chí lựa chọn nhân tài của Người luôn gắn chặt với lợi ích của quốc gia, dân tộc và sự nghiệp cách mạng, thể hiện rõ tính nhân văn, dân chủ và cách mạng sâu sắc. Khi bàn về tiêu chí lựa chọn nhân tài, Hồ Chí Minh căn cứ vào hai tiêu chí: phẩm chất đạo đức và năng lực thực tiễn của nhân tài.

3.1.2.1. Về phẩm chất đạo đức

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, phẩm chất đạo đức là tiêu chí hàng đầu để nhận diện và đánh giá nhân tài. Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh đã đề cập đến vấn đề nhân tài một cách toàn diện và đầy đủ. Trong những bài viết đầu tiên về nhân tài, Hồ Chí Minh dùng các chữ “người có tài có đức” [88, tr.504] hoặc “những kẻ hiền năng” [88, tr.504] để xác định những phẩm chất của nhân tài phải là người có tài và có đức. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đức tài thống nhất và là tiêu chuẩn để đánh giá người tài, bởi: “Có tài phải có đức. Có tài không có đức, tham ô hủ hóa có hại cho nước. Có đức không có tài như ông Bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai” [94, tr.345-346].

Trong *Bài nói tại Đại hội Sinh viên Việt Nam lần thứ II*, Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định mối quan hệ giữa tài và đức. Người chỉ rõ: “Có tài mà không có đức ví như một anh làm kinh tế tài chính rất giỏi nhưng lại đi đến thụt két thì chẳng những không làm được gì ích lợi cho xã hội, mà còn có hại cho xã hội nữa. Nếu có đức mà không có tài ví như ông Bụt không làm hại gì, nhưng cũng không lợi gì cho loài người” [95, tr.399]. Theo Hồ Chí Minh, đạo đức luôn đi liền với tài năng vì dù là cán bộ, đảng viên nếu tài năng không đi liền với đạo đức sẽ dẫn tới suy thoái về chính trị, tư tưởng, lối sống, tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tự diễn biến, tự chuyển hóa, v.v..., gây nguy hại cho quốc gia, dân tộc. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng nhân tài phải là người có cả đức và tài, trong đó đức là nền tảng, là cái gốc của con người.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài phải là người có đủ phẩm chất và năng lực, vừa hồng lại vừa chuyên. Đây là hai mặt thống nhất biện chứng trong một nhân tài. Trong mối quan hệ giữa đức và tài, Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò của đạo đức, coi đạo đức là cái gốc, cái nền tảng quyết định sự phát triển bền vững của mỗi con người. Đức trong tư tưởng Hồ Chí Minh “là đạo đức cách mạng. Đó không phải là đạo đức thủ cựu. Nó là đạo đức mới, đạo đức vĩ đại, nó không phải vì danh vọng của cá nhân, mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc, của loài người” [89, tr.292].

Tài năng của nhân tài phải được khẳng định bằng năng lực chuyên môn và kết quả hoạt động thực tiễn. Tài năng không chỉ gắn với trình độ học vấn mà còn phải được thể hiện qua sự sáng tạo, khả năng tổ chức và giải quyết các vấn đề thực tế khó khăn, phức tạp. Hồ Chí Minh nhấn mạnh tài năng chỉ thực sự có ý nghĩa khi gắn liền với sự cống hiến cho lợi ích chung, nhân tài là sự thống nhất cao độ giữa đức với tài, và biết dùng tài năng để cống hiến cho đất nước, chứ không phải để thu vén lợi ích cho bản thân, gia đình hoặc cho riêng nhóm của mình. Người có tài mà không có đức thì là người vô dụng, trong khi có đức không có tài thì cũng không giúp ích gì được ai.

Hồ Chí Minh chỉ rõ nhân tài: “là người trong quân chúng mà ra, có sáng kiến, tinh thần, chắc chắn, chí khí vững vàng” [89, tr.314]. Trong luận điểm này, Hồ Chí Minh không đề cập trực tiếp đến phẩm chất đức và tài của nhân tài nhưng Người đã đề cập đến khía cạnh chuyên môn (sáng kiến) và phẩm chất (tinh thần chắc chắn, chí khí vững vàng). Qua nhiều hình thức thể hiện khác nhau, trong tư tưởng Hồ Chí Minh nhân tài luôn luôn là người có cả đức và tài. Như vậy, phẩm chất đầu tiên của nhân tài theo Hồ Chí Minh là đạo đức và tài năng. Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh cũng chỉ ra những phẩm chất cụ thể của nhân tài như sau :

Một là, trung với nước, hiếu với dân, nhiệm vụ nào cũng hoàn thành, kẻ thù nào cũng đánh thắng.

Theo Hồ Chí Minh, phẩm chất trung với nước, hiếu với dân là biểu hiện tập trung nhất của đạo đức cách mạng. Nhân tài phải tuyệt đối trung thành với lợi ích của Tổ quốc, của nhân dân, sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp cách mạng. Người khẳng

định: “Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” [95, tr.601]. Trung với nước, hiếu với dân không chỉ là thái độ chính trị mà còn được thể hiện bằng hành động thực tiễn, bằng tinh thần trách nhiệm cao trong mọi nhiệm vụ được giao.

Hai là, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư.

Hồ Chí Minh coi cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư là những phẩm chất đạo đức cốt lõi của người cán bộ, nhân tài. Người nhấn mạnh: “Ngày nay ta đề ra cần, kiệm, liêm, chính cho cán bộ thực hiện làm gương cho nhân dân theo để lợi cho nước cho dân” [91, tr.220]. Người cảnh báo rằng nếu không giữ đúng những chuẩn mực đạo đức đó, người có tài rất dễ suy thoái, trở thành “sâu mọt của dân” . Vì vậy, nhân tài phải luôn lấy chí công vô tư làm nguyên tắc hành xử, đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân.

Ba là, hết lòng thương yêu, quý trọng con người.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, đạo đức của nhân tài còn được thể hiện ở tình yêu thương con người, sự tôn trọng nhân dân và tinh thần đoàn kết. Người nhấn mạnh rằng nhân tài phải biết dựa vào dân, gắn bó với dân, phục vụ nhân dân, bởi: “Không được rời xa dân chúng. Rời xa dân chúng là cô độc. Cô độc thì nhất định thất bại” [89, tr.278]. Hết lòng thương yêu, quý trọng con người là nền tảng để nhân tài phát huy được sức mạnh của tập thể và tạo ra sự đồng thuận xã hội.

Bốn là, dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới, có tính quyết đoán và giữ kỷ luật cao.

Hồ Chí Minh yêu cầu nhân tài phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, dám chịu trách nhiệm, dám quyết đoán trong công việc và tuân thủ nghiêm kỷ luật. Trong tác phẩm *Đường Cách mệnh*, Người chỉ rõ:

“Làm việc phải:

Xem xét hoàn cảnh kỹ càng,

Quyết đoán,

Dũng cảm,

Phục tùng đoàn thể” [86, tr.281].

Tinh thần dám nghĩ, dám làm gắn liền với kỷ luật nghiêm minh là điều kiện để nhân tài phát huy hiệu quả trong tổ chức và xã hội. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh,

nhân tài không chỉ giỏi chuyên môn mà trước hết phải là những người hăng hái, thông minh, có lòng yêu nước sâu sắc và sẵn sàng dấn thân vì sự nghiệp cách mạng. Nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh là: “những người hăng hái nhất, thông minh nhất, yêu nước nhất, kiên quyết, dũng cảm nhất” [89, tr.302]. Đây là những phẩm chất cốt lõi thể hiện lý tưởng sống cao đẹp, sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp chung.

Năm là, có lòng yêu nước sâu sắc kết hợp với tinh thần quốc tế trong sáng.

Theo Hồ Chí Minh, nhân tài Việt Nam trước hết phải có lòng yêu nước sâu sắc, đồng thời gắn yêu nước với tinh thần quốc tế trong sáng. Người khẳng định đạo đức cách mạng không phải vì danh vọng cá nhân mà vì lợi ích chung của Đảng, của dân tộc và của loài người. Sự kết hợp giữa lòng yêu nước sâu sắc và tinh thần quốc tế trong sáng làm nên tầm vóc tư tưởng và nhân cách của nhân tài trong cách mạng Việt Nam.

3.1.2.2. Về năng lực thực tiễn

Bên cạnh phẩm chất đạo đức, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng năng lực thực tiễn của nhân tài. Tài năng không phải là khái niệm trừu tượng mà phải được kiểm chứng bằng kết quả lao động, sáng tạo và cống hiến cụ thể. Năng lực của nhân tài được nhìn nhận qua các phương diện sau:

Một là, có cống hiến lớn cho quốc gia, dân tộc.

Tiêu chí hàng đầu về năng lực thực tiễn của nhân tài theo Hồ Chí Minh là mức độ cống hiến cho “ích nước, lợi dân”. Người không xem nhân tài là những cá nhân xuất chúng thuần túy về tri thức, mà là những người có khả năng đảm đương những công việc lớn, khó, mang lại lợi ích thiết thực cho quốc gia, dân tộc. Hồ Chí Minh khẳng định rõ: nhân tài là những người “có thể làm được những việc ích nước lợi dân” [88, tr.504].

Hồ Chí Minh yêu cầu nhân tài phải có trình độ tri thức vững vàng, am hiểu lý luận và giỏi chuyên môn. Người nhấn mạnh: “Đảng yêu cầu cán bộ và đảng viên chẳng những thạo về chính trị, mà còn phải giỏi về chuyên môn” [97, tr.69]. Tri thức phải đi đôi với tinh thần trách nhiệm và thái độ làm việc nghiêm túc, tận tụy. Trong bài *Nói chuyện với đại biểu các báo chí về nội trị, ngoại giao nước nhà trong những ngày vừa qua*, Người một lần nữa khẳng định: nhân tài là “người có tài năng, có đức hạnh, giúp đỡ cho dân, cho nước” [88, tr.47]. Quan niệm này cho thấy, sự

cống hiến của nhân tài không dừng lại ở việc thể hiện năng lực, mà cốt lõi nằm ở tinh thần phục vụ đất nước, tận tụy với nhân dân. Người được gọi là tài đức nhưng không đặt tài đức ấy để phụng sự Tổ quốc, nhân dân thì chưa thể coi là nhân tài theo đúng nghĩa mà Hồ Chí Minh quan niệm.

Nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh phải được đo bằng khả năng phục vụ Tổ quốc, không phải bằng danh xưng hay lời giới thiệu. Do đó, Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh yêu cầu sử dụng người tài đúng mục đích, đúng nhiệm vụ, để họ phát huy cao nhất năng lực cống hiến. Như vậy, cống hiến cho quốc gia, dân tộc chính là thước đo căn bản để nhận diện và lựa chọn nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh.

Hai là, có kết quả cụ thể và thành công vượt trội trong thực tiễn.

Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng hiệu quả thực tiễn và kết quả công việc khi đánh giá và lựa chọn nhân tài. Người kiên quyết phê phán bệnh hình thức, chủ nghĩa nói suông, và yêu cầu cán bộ, nhân tài phải được kiểm chứng qua thành quả cụ thể. Người chỉ rõ: “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 ba la, chỉ nói mà không biết làm, vào những địa vị lãnh đạo. Như thế rất có hại” [89, tr.314].

Theo Hồ Chí Minh, giá trị đích thực của nhân tài được khẳng định bằng những kết quả cụ thể, những cống hiến thiết thực cho đất nước. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, phẩm chất của nhân tài không chỉ được xác định ở phương diện đạo đức, tài năng hay lý tưởng cống hiến, mà còn được thể hiện bằng những kết quả cụ thể, những thành công vượt trội trong lao động, nghiên cứu, sáng tạo và lao động phục vụ nhân dân, đất nước. Đây là một tư tưởng sâu sắc, mang tính thực tiễn cao, cho thấy cách nhìn toàn diện và biện chứng của Hồ Chí Minh về tiêu chuẩn nhân tài. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng giá trị đích thực của nhân tài còn được khẳng định bằng những thành quả cụ thể, những cống hiến thiết thực và thành công vượt trội trên các lĩnh vực hoạt động. Nhân tài không phải là khái niệm trừu tượng, mà phẩm chất và vai trò của họ được đo lường, thể hiện qua kết quả lao động, sáng tạo và sự đóng góp hữu hình cho sự nghiệp cách mạng.

Một nhân tài tiêu biểu là Trần Đại Nghĩa. Ông là một giáo sư, viện sĩ, kỹ sư quân sự, nhà bác học, tướng lĩnh quân đội nhân dân Việt Nam, anh hùng lao động,

viện sĩ viện Hàn lâm Khoa học Liên Xô, người đã đặt nền móng xây dựng ngành khoa học kỹ thuật quân sự và công nghiệp quốc phòng Việt Nam. Ông từng làm cục trưởng cục Quân giới - Bộ Quốc phòng (nay là Tổng cục Công nghiệp Quốc phòng) kiêm giám đốc Nha nghiên cứu Quân giới - Bộ Tổng Tư lệnh Quân đội (nay là Viện Khoa học và Công nghệ Quân sự) và hiệu trưởng đầu tiên của trường Đại học Bách khoa Hà Nội (nay là Đại học Bách khoa Hà Nội). Trong bài viết *Trần Đại Nghĩa*, Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Là một đại trí thức, đi học ở châu Âu đã nhiều năm, mang một lòng nhiệt tình về phụng sự Tổ quốc, phục vụ kháng chiến, đó là Anh hùng lao động trí óc Trần Đại Nghĩa” [91, tr.422]. Trở về Tổ quốc trong thời kỳ kháng chiến, Trần Đại Nghĩa đã đem hết kiến thức, tài năng phục vụ công cuộc xây dựng quân đội và phát triển công nghiệp quốc phòng. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Kỹ sư Nghĩa đã có công to trong việc xây dựng quân giới, luôn luôn gần gũi, giúp đỡ, dạy bảo và học hỏi anh em công nhân, đã thắt chặt lý luận với thực hành” [91, tr.422]. Đây là một biểu hiện sinh động cho thấy phẩm chất của nhân tài được đánh giá không chỉ ở trí tuệ và tinh thần cống hiến, mà còn ở những kết quả, công trình và thành tựu cụ thể mang lại lợi ích thiết thực cho dân tộc. Giáo sư, viện sĩ Trần Đại Nghĩa là một điển hình về nhân tài đồng thời là trí thức tinh hoa, là anh hùng, là cán bộ lãnh đạo, quản lý có tài cao có đức lớn.

Trong *Bài nói chuyện trong buổi khai mạc lớp chính huấn cán bộ Đảng, Dân, Chính ở cơ quan Trung ương*, Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định vị trí đặc biệt của Trần Đại Nghĩa khi nhấn mạnh: “Trong 7 anh hùng lao động có một anh hùng lao động trí óc là chú Nghĩa” [92, tr.53]. Qua đó, Người làm nổi bật một tiêu chí quan trọng: nhân tài có thể xuất phát từ chính những anh hùng lao động trí óc, những con người bằng năng lực sáng tạo và kết quả thực tiễn đã khẳng định được vai trò tiên phong trong sự nghiệp kháng chiến và kiến quốc.

Ba là, có tài năng và cống hiến cho lợi ích chung, không kể thành phần xuất thân.

Một điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về lựa chọn nhân tài là tinh thần không phân biệt xuất thân giai cấp, đảng phái, tôn giáo hay quá khứ xã hội, miễn là người đó có tài, có đức và sẵn sàng cống hiến cho lợi ích chung. Hồ Chí Minh khẳng

định: “Chính sách của Chính phủ trước sau vẫn là đại đoàn kết... những người có tài có đức thì Chính phủ đều hoan nghênh ra gánh việc nước” [89, tr.227].

Người đặc biệt nhấn mạnh việc thu hút nhân tài ngoài Đảng: “Trong dân chúng có rất nhiều nhân tài ngoài Đảng. Chúng ta không được bỏ rơi họ, xa cách họ. Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ... đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước” [89, tr.315-316]. Tiêu chí này thể hiện rõ tư duy dân chủ, bao dung và cách mạng của Hồ Chí Minh, đồng thời đặt nền tảng cho chính sách đại đoàn kết toàn dân tộc trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài.

Bốn là, vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, trung thành với cách mạng, Tổ quốc và nhân dân.

Bên cạnh tài năng và kết quả công việc, Hồ Chí Minh coi bản lĩnh chính trị, lòng trung thành và đạo đức cách mạng là tiêu chí không thể thiếu khi lựa chọn nhân tài. Người khẳng định, trong hoàn cảnh cách mạng lâu dài, gian khổ, nhân tài phải là những người kiên định, không dao động trước thử thách. Hồ Chí Minh nhấn mạnh: “Làm cách mạng để cải tạo xã hội cũ thành xã hội mới là một sự nghiệp rất vẻ vang, nhưng nó cũng là một nhiệm vụ rất nặng nề, một cuộc đấu tranh rất phức tạp, lâu dài, gian khổ... Người cách mạng phải có đạo đức cách mạng làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang” [95, tr.601].

Trong các tiêu chí lựa chọn nhân tài, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh lòng trung thành với Tổ quốc, nhân dân là tiêu chuẩn xuyên suốt. Người chỉ rõ: “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” [89, tr.292]. Như vậy, theo Hồ Chí Minh, nhân tài phải là người vừa có tài năng, vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, sẵn sàng hy sinh, vượt qua mọi gian khổ để phụng sự Tổ quốc và nhân dân.

Hồ Chí Minh không chỉ là hiện thân của một nhân tài mà còn là một lãnh tụ cách mạng thiên tài của Đảng và nhân dân ta với đầy đủ những phẩm chất như đạo đức cách mạng cao cả, tài năng vĩ đại, sự hy sinh và cống hiến vĩ đại suốt đời cho Tổ quốc và Nhân dân. Tài và đức thống nhất hài hoà trong con người Chủ tịch Hồ Chí Minh và được thể hiện qua khát vọng cứu dân, cứu nước khỏi cảnh lầm than, nô lệ và quyết tâm xây dựng một xã hội mới với dân giàu, nước mạnh và góp phần

xứng đáng vào sự nghiệp cách mạng thế giới. Bằng trí tuệ và phẩm chất của một lãnh tụ cách mạng thiên tài, anh hùng giải phóng dân tộc và danh nhân văn hóa kiệt xuất, Hồ Chí Minh đã hiện thực hoá khát vọng của chính mình và nhân dân trong lãnh đạo Đảng và Nhân dân đứng lên làm cách mạng, giải phóng dân tộc và lãnh đạo Đảng, Nhà nước xây dựng chế độ xã hội mới - Chế độ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Với những cống hiến hết sức to lớn trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh là tấm gương sống của một nhân tài, một vĩ nhân, một anh hùng dân tộc, một lãnh tụ cách mạng thiên tài đã sống suốt đời vì nước, vì dân. Những phẩm chất cao quý đó của Hồ Chí Minh đã tạo nên sức hút, sức hấp dẫn đối với những nhân tài mà Người thu hút, trọng dụng và bảo vệ. Sự thành công của cách mạng Việt Nam có sự đóng góp của nhiều yếu tố, song một trong những yếu tố đó là có rất nhiều nhân tài đã được Hồ Chí Minh phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng và phát triển, trong đó có nhiều nhân tài trở thành những lãnh tụ kiệt xuất của Đảng, Nhà nước ta.

Năm là, có năng lực tự học, tự rèn luyện, thích ứng và đổi mới sáng tạo nhằm tạo ra giá trị thực tiễn, kết quả công việc vượt trội cho xã hội.

Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng năng lực tự học, tự rèn luyện của nhân tài, xem đây là điều kiện tất yếu để không ngừng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cách mạng. Người khẳng định: “Học hỏi là một việc phải tiếp tục suốt đời” [94, tr.377], đồng thời nhấn mạnh việc học không chỉ trong nhà trường, sách vở mà còn phải học từ thực tiễn lao động, công tác và quần chúng nhân dân.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài không phải là người dừng lại ở tri thức đã có, mà là người biết tự đổi mới mình, linh hoạt thích ứng với hoàn cảnh và sáng tạo trong hành động nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho xã hội. Người yêu cầu cán bộ, trí thức phải “luôn luôn học tập để tiến bộ” [92, tr.145], tránh tư tưởng tự mãn, bảo thủ, trì trệ. Chính năng lực tự học, tự rèn luyện, thích ứng và đổi mới sáng tạo đó giúp nhân tài tạo ra những giá trị thực tiễn vượt trội, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Quan điểm Hồ Chí Minh về các phẩm chất, năng lực của nhân tài vừa mang tính toàn diện, khoa học, vừa có giá trị thực tiễn sâu sắc. Những tiêu chí này giúp Đảng

và Nhà nước lựa chọn đúng người tài trong việc xây dựng một đội ngũ nhân tài, cán bộ vững mạnh, đóng góp tích cực vào sự nghiệp kiến quốc và bảo vệ Tổ quốc.

3.2. Quan điểm Hồ Chí Minh về chủ thể xây dựng đội ngũ nhân tài

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, việc xây dựng đội ngũ nhân tài không phải là nhiệm vụ của một cá nhân hay một tổ chức đơn lẻ, mà là trách nhiệm chung của toàn Đảng, toàn dân và toàn hệ thống chính trị. Để nhân tài thực sự được phát hiện, phát huy và cống hiến hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ, nhất quán từ cấp ủy, chính quyền, các tổ chức chính trị – xã hội đến chính từng người dân. Việc xác định đúng chủ thể thực hiện công tác nhân tài có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, không chỉ bảo đảm cho tư tưởng Hồ Chí Minh được triển khai trong thực tiễn một cách hiệu quả, mà còn tạo nền tảng vững chắc cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế sắp xếp lại giang san để tiến vào kỷ nguyên mới.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thẳng thắn chỉ ra một hạn chế trong công tác nhân tài là chưa có sự phối hợp và chủ động trong phát hiện, sử dụng người hiền tài của người đứng đầu, chính phủ với nhân dân. Người viết: “E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bậc tài đức không thể xuất thân. Khuyết điểm đó tôi xin thừa nhận” [88, tr.504]. Đây là biểu hiện tiêu biểu cho tinh thần tự phê bình, cầu thị và nhận thức sâu sắc của Người về vai trò trung tâm, tiên phong người đứng đầu, của lãnh đạo các cấp trong việc thu hút nhân tài, đồng thời khẳng định tầm quan trọng của việc huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và sự hỗ trợ từ nhân dân trong công cuộc phát hiện và trọng dụng nhân tài cho đất nước.

Xuất phát từ thực tiễn lịch sử cũng như yêu cầu của công cuộc đổi mới và phát triển đất nước hiện nay, việc nghiên cứu và làm rõ vai trò trung tâm của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị xã hội và quần chúng nhân dân trong xây dựng đội ngũ nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

3.2.1. Đảng và Nhà nước

3.2.1.1. Vai trò trung tâm của Đảng, Nhà nước đối với nhân tài

Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh vai trò quyết định của Đảng, Nhà nước trong việc phát hiện, thu hút đến sử dụng và bảo vệ. Đây không chỉ là lực lượng định

hướng chiến lược mà còn là chủ thể trực tiếp tạo dựng môi trường để nhân tài được phát hiện, phát triển và cống hiến. Vai trò của Đảng, Nhà nước đối với nhân tài thể hiện qua vai trò định hướng, lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức xây dựng đội ngũ nhân tài.

Hồ Chí Minh khẳng định, để có thể thu hút, sử dụng và phát huy nhân tài đúng đắn, người lãnh đạo Đảng, Nhà nước trước hết phải có tầm nhìn xa, có đạo đức cách mạng trong sáng, năng lực lãnh đạo, quản lý giỏi và đặc biệt là phẩm chất chí công vô tư. Người nhấn mạnh rằng, để sử dụng được nhân tài thì cấp ủy, chính quyền, người lãnh đạo Đảng, Nhà nước phải có đạo đức, có tầm nhìn, có năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý và phải thật sự công tâm, khách quan. Như vậy, theo Hồ Chí Minh, phẩm chất đạo đức chỉ là điều kiện cần, còn tiêu chuẩn năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý chính là điều kiện đủ để có thể định hướng và tổ chức thực hiện chính sách nhân tài một cách hiệu quả.

Để định hướng và lãnh đạo xây dựng đội ngũ nhân tài, trước hết người đứng đầu cần nhận thức sâu sắc vai trò to lớn của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng và xây dựng đất nước. Hồ Chí Minh nhìn nhận nhân tài không phải là nguồn lực đơn lẻ, mà là nhân tố trung tâm, có ý nghĩa quyết định đối với sự thành bại của cách mạng trong từng giai đoạn lịch sử. Đặc biệt, ngay sau thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám 1945, trong bối cảnh đất nước đứng trước muôn vàn khó khăn, Người đã chỉ rõ: “Chúng ta vừa kháng chiến vừa kiến quốc. Vì vậy, nhân tài chuyên môn nhất là nhân tài về môn y tế, chỉ sẽ thiếu chứ chưa có thừa” [89, tr.487-488]. Điều này thể hiện rõ quan điểm chiến lược của Hồ Chí Minh: xây dựng đội ngũ nhân tài không phải là công việc ngắn hạn, đối phó trước mắt, mà là nhiệm vụ lâu dài, có ý nghĩa quyết định trong quá trình bảo vệ và kiến thiết đất nước.

Trong chỉ đạo xây dựng đội ngũ nhân tài, Hồ Chí Minh yêu cầu người lãnh đạo không được sa vào chủ nghĩa kinh nghiệm hay cảm tính, mà phải dựa trên nguyên tắc khoa học, tinh thần dân chủ và nền tảng đạo đức công vụ, thật sự chí công vô tư. Người phê phán mạnh mẽ các biểu hiện của chủ nghĩa cá nhân, bè phái, cục bộ, coi đó là rào cản lớn nhất ngăn trở nhân tài phát triển và cống hiến. Người nhấn mạnh: “Nó làm Đảng bớt mất nhân tài và không thực hành được đầy đủ chính sách của mình” [89, tr.297]. Nếu lãnh đạo thiếu công tâm, thiên vị, để cho lợi ích cá

nhân, phe nhóm chi phối, thì tất yếu dẫn đến việc đánh giá sai, dùng sai nhân tài, gây lãng phí nguồn lực và làm thui chột động lực cống hiến của những người thực sự có năng lực.

Không chỉ dừng ở vai trò hoạch định đường lối, Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh yêu cầu người lãnh đạo phải có năng lực thực hành chính trị trong tổ chức, chỉ đạo xây dựng đội ngũ nhân tài. Người khẳng định, lãnh đạo không chỉ vạch ra chủ trương chung, mà còn phải trực tiếp chỉ đạo việc tìm kiếm, phát hiện, bố trí, sử dụng và kiểm tra nhân tài trong thực tiễn. Chính vì vậy, Người yêu cầu người đứng đầu phải sâu sát cơ sở, gần gũi nhân dân, am hiểu tình hình và đặc biệt là biết lắng nghe ý kiến từ cấp dưới. Người căn dặn: “Không nên tự tôn, tự đại, mà phải nghe, phải hỏi ý kiến của cấp dưới. Nếu ý kiến các đồng chí cấp dưới đúng, ta phải nghe theo, khuyên họ thường đề thêm ý kiến, để nâng tinh thần và sáng kiến của họ” [89, tr.321]. Đây chính là tinh thần dân chủ trong lãnh đạo và là cơ sở để huy động trí tuệ tập thể vào xây dựng đội ngũ nhân tài.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, vai trò định hướng, lãnh đạo và chỉ đạo công tác nhân tài của Đảng, Nhà nước, người đứng đầu và lãnh đạo các cấp không chỉ giới hạn ở trách nhiệm về mặt hành chính – tổ chức, mà còn là biểu hiện tập trung của bản lĩnh chính trị, tư duy chiến lược, năng lực hoạt động thực tiễn và đạo đức cách mạng. Đây cũng là tiêu chí quan trọng để đánh giá năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ lãnh đạo trong mọi thời kỳ cách mạng.

3.2.1.2. Vai trò của Đảng, Nhà nước trong xây dựng đội ngũ nhân tài, trí thức và cán bộ

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài, trí thức và cán bộ là ba khái niệm có mối quan hệ hữu cơ, bổ sung và tác động lẫn nhau. Việc hiểu rõ và vận dụng đúng đắn mối quan hệ này là yếu tố nền tảng để xây dựng và phát huy nguồn lực con người trong công cuộc phát triển đất nước. Đặc biệt, Đảng, Nhà nước, người lãnh đạo, người đứng đầu có vai trò then chốt trong tổ chức thực hiện và điều phối các lực lượng này nhằm tạo nên một chiến lược nhân tài hiệu quả, bền vững.

Một là, xây dựng đội ngũ nhân tài trong mối quan hệ gắn bó mật thiết với việc hoạch định và thực thi chính sách, pháp luật về xây dựng đội ngũ trí thức và cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Hồ Chí Minh chỉ rõ, nhân tài là những người vừa có đức vừa có tài, có khả năng đóng góp nổi bật cho sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Trí thức là những người có tri thức chuyên sâu trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, văn hóa, xã hội, v.v... trong khi cán bộ lãnh đạo, quản lý là những người được giao trọng trách lãnh đạo, quản lý các cấp các ngành và các địa phương, cơ quan, đơn vị để thực hiện các nhiệm vụ do Đảng, Nhà nước giao cho. Mối quan hệ giữa ba khái niệm này không trùng khít nhưng có giao thoa mạnh mẽ: nhân tài thường phát sinh từ đội ngũ trí thức và cán bộ lãnh đạo, quản lý, và chính đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý - nếu có phẩm chất, năng lực hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao có thể được công nhận là nhân tài.

Người lãnh đạo cần thấy rõ: không phải trí thức nào cũng là nhân tài; không phải cán bộ nào cũng là nhân tài; nhưng phần lớn nhân tài xuất phát từ hai lực lượng này. Do đó, việc trọng dụng nhân tài trước hết phải dựa trên đánh giá đúng về đội ngũ cán bộ, trí thức, nhận diện được trong đó những cá nhân thực sự nổi trội, xuất sắc về năng lực và phẩm chất. Hồ Chí Minh từng khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc” [89, tr.309], còn trí thức là những người có hiểu biết, có khả năng cống hiến. Từ đó, người đứng đầu cần biết phát hiện những nhân tài đang tiềm ẩn trong các tầng lớp trí thức và cán bộ.

Ngay từ khi chuẩn bị thành lập Đảng, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ muốn lãnh đạo cách mạng thành công, trong Đảng cần phải có nhiều nhân tài. Năm 1927, trong tác phẩm *Đường Cách mệnh*, Hồ Chí Minh đã khẳng định trách nhiệm của Người là: “Bồi dưỡng nhân tài để đem vào đảng cộng sản” [86, tr.322]. Đến nay, quan điểm đó của Hồ Chí Minh vẫn là định hướng cho Đảng, Nhà nước ta phát hiện, thu hút được nhiều nhân tài vào bộ máy Đảng, Nhà nước, làm cho Đảng và cả hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Đồng thời đưa những người tài đức vào Đảng là để nhân tài phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân nhiều nhất, hiệu quả nhất. Đưa nhân tài vào Đảng, đưa nhân tài trở thành cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp cũng là cách

tốt nhất để phát huy vai trò và tiềm năng của nhân tài trong phụng sự Tổ quốc và nhân dân.

Bên cạnh tư tưởng đưa nhân tài trở thành cán bộ, Hồ Chí Minh cũng phát hiện trong đội ngũ cán bộ, đảng viên có nhiều nhân tài. Hồ Chí Minh khẳng định: “Trong Đảng ta, gồm có những người có tài, có đức” [89, tr.302]. Như vậy, trong đội ngũ cán bộ và đảng viên có nhiều nhân tài. Điểm chung của họ là những người tài đức vẹn toàn và sẵn sàng xả thân vì lợi ích của quốc gia, dân tộc, là người lãnh đạo đồng thời là người đầy tớ của nhân dân. Việc sử dụng đúng lúc đúng chỗ tài đức của nhân tài sẽ mang lại hiệu quả công việc cao. Vì vậy, việc phát hiện, lựa chọn đúng cán bộ tốt, nhất là với những cán bộ được đề bạt và các vị trí lãnh đạo chủ chốt chính là sự trọng dụng đúng nhân tài. Cách mạng muốn thành công cần có đội ngũ cán bộ và nhân tài đông đảo. Hơn nữa, chỉ có cách mạng mới thật sự trọng dụng người tài. Trong bài viết *Một việc mà cơ quan lãnh đạo cần thực hiện ngay*, Hồ Chí Minh khẳng định rõ: “Mục đích lựa chọn cán bộ là dùng nhân tài cần phải hợp lý” [89, tr.636]. Nhân tài trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý là yếu tố quan trọng đối với thành công của cách mạng. Như vậy, nhân tài và cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tư tưởng Hồ Chí Minh có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau.

Về mối quan hệ giữa nhân tài với trí thức, Hồ Chí Minh chỉ rõ không phải trí thức nào cũng là nhân tài nhưng những nhân tài xuất phát từ trí thức, trí thức tinh hoa là phổ biến. Sinh ra và lớn lên trong một gia đình trí thức, bản thân Hồ Chí Minh cũng là một trí thức nên Người luôn thấu hiểu, trân trọng và đối xử đúng với trí thức Việt Nam. Trước khi ra đi tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh đã được theo học và tiếp xúc với các bậc tiền bối yêu nước, trong đó có nhiều vị là những trí thức lớn. Xuất phát từ việc được học hỏi, tiếp xúc với những trí thức lớn ở cả trong và ngoài nước, trong hành trình 30 năm tìm đường cứu nước, Hồ Chí Minh luôn thể hiện sự quan tâm sâu sắc của mình đối với các nhà trí thức yêu nước Việt Nam. Cũng trong quá trình sống, hoạt động cách mạng ở nhiều quốc gia lớn, nhỏ, Hồ Chí Minh đã gặp gỡ, tiếp xúc và làm việc với nhiều nhân sĩ, trí thức của các quốc gia như: Pháp, Liên Xô, Trung Quốc và những trí thức đến từ các nước thuộc địa. Trong đó có rất nhiều người tài đức, không chỉ

đóng góp cho sự thành công của sự nghiệp cách mạng của quốc gia mình mà còn đóng góp và sự phát triển của cách mạng thế giới.

Trên hành trình trở về Việt Nam sau khi tìm ra con đường giải phóng dân tộc, Nguyễn Ái Quốc lại có điều kiện tiếp xúc, làm việc với nhiều trí thức Liên Xô, Trung Quốc và một số quốc gia khác. Năm 1923, Nhà báo Liên Xô Ôxíp Mandenxtam sau khi phỏng vấn Nguyễn Ái Quốc với tư cách là một chiến sĩ Quốc tế cộng sản đã là người đầu tiên phát hiện ra Nguyễn Ái Quốc không chỉ là một nhà cách mạng tài năng mà còn là một nhà văn hóa lớn. Ông thốt lên: “Từ Nguyễn Ái Quốc đã toả ra một thứ văn hoá, không phải văn hoá Âu châu, mà có lẽ là một nền văn hoá tương lai” [85, tr.462].

Trong quá trình từ khi chuẩn bị thành lập cho đến khi sáng lập Đảng Cộng sản Việt Nam vào đầu năm 1930, Hồ Chí Minh đã khẳng định rõ vai trò quan trọng của đội ngũ trí thức trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Người chỉ rõ trong đường lối của Đảng: “Đảng phải hết sức liên lạc với tiểu tư sản, trí thức, trung nông, Thanh niên, Tân Việt, v.v. để kéo họ đi vào phe vô sản giai cấp” [87, tr.3]. Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, khi đất nước bước vào giai đoạn kháng chiến và kiến quốc, Người nhấn mạnh rằng sự thành công của công cuộc này không thể thiếu sự đóng góp của trí thức yêu nước. Vì vậy, Hồ Chí Minh đã chủ động tập hợp và phát huy tối đa sức mạnh của tầng lớp trí thức, không phân biệt dân tộc, tôn giáo, xuất thân hay trường phái tư tưởng, bao gồm cả trí thức trong nước lẫn kiều bào ở nước ngoài. Trong suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, Hồ Chí Minh luôn dành sự trân trọng đặc biệt cho những trí thức chân chính, những người tận tâm vì đất nước. Ngược lại, giới trí thức Việt Nam yêu nước cũng dành cho Người lòng kính trọng sâu sắc, coi Hồ Chí Minh là biểu tượng lãnh đạo vĩ đại, luôn đề cao vai trò của trí thức trong công cuộc giải phóng và phát triển dân tộc.

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Hồ Chí Minh đã có nhiều hoạt động thực tế và đã đưa ra nhiều quyết sách quan trọng thể hiện tinh thần cầu thị, trọng dụng và quý trọng trí thức chân chính, yêu nước. Với sự nhiệt thành cách mạng và sự trân trọng đối với những trí thức yêu nước, Hồ Chí Minh đã cảm hoá và thu hút được nhiều trí thức đi theo con đường cách mạng. Năm 1946, khi từ Pháp

trở về Việt Nam, có bốn trí thức tây học là Phạm Quang Lễ, Trần Hữu Tước, Võ Quý Huân và Võ Đình Quỳnh đã từ bỏ cuộc sống đầy đủ, thu nhập cao, từ bỏ lợi ích cá nhân để theo Hồ Chí Minh về nước phục vụ kháng chiến.

Hồ Chí Minh không đồng nhất trí thức với nhân tài, nhưng trong tư tưởng Hồ Chí Minh, có nhiều nhân tài xuất phát từ những người trí thức. Bởi vậy, Hồ Chí Minh từng khẳng định, trí thức không chỉ là người có trình độ đào tạo cao về học vấn, chuyên môn, mà còn phải có năng lực thực hành, tức là phải có năng lực áp dụng tri thức chuyên môn vào thực tế. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Một người học xong đại học, có thể gọi là có trí thức. Song y không biết cày ruộng, không biết làm công, không biết đánh giặc, không biết làm nhiều việc khác. Nói tóm lại: công việc thực tế, y không biết gì cả. Thế là y chỉ có trí thức một nửa. Trí thức của y là trí thức học sách, chưa phải trí thức hoàn toàn. Y muốn thành một người trí thức hoàn toàn, thì phải đem cái trí thức đó áp dụng vào thực tế” [89, tr.275]. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: trí thức là những người biết vận dụng những kiến thức chuyên môn vào quá trình lao động, sản xuất, chiến đấu và nghiên cứu khoa học để tạo ra kết quả thực tiễn to lớn. Kết quả công việc có thể là những giá trị vật chất hoặc những giá trị về mặt tinh thần. Và tất cả những giá trị ấy phải là sự cống hiến cho Nhân dân, cho dân tộc, cho Tổ quốc.

Hồ Chí Minh chỉ rõ trí thức là những người có trí thức, hiểu biết. Sau thắng lợi của cách mạng tháng Tám năm 1945, Hồ Chí Minh đã thu hút và trọng dụng nhiều trí thức của chế độ cũ ra giúp nước. Với tinh thần cầu thị, bao dung, độ lượng với con người và cao hơn cả là tinh thần chí công vô tư – đặt lợi ích của dân tộc lên trên hết, Hồ Chí Minh không ngần ngại giao những vị trí trọng trách của đất nước cho cụ Huỳnh Thúc Kháng, cụ Bùi Bằng Đoàn, cụ Phan Kế Toại, cụ Phạm Khắc Hoè, cụ Nguyễn Văn Tố, Nguyễn Văn Huyền, v.v... Những trí thức này đã đồng hành cùng Hồ Chí Minh và đất nước trong những năm tháng khó khăn tưởng như ngàn cân treo sợi tóc, là cơ sở nền tảng để đưa đến những thắng lợi to lớn trong cách mạng Việt Nam.

Trên cơ sở chỉ rõ những ưu, nhược điểm của trí thức, Hồ Chí Minh khẳng định trí thức mà Đảng, Nhà nước và nhân dân quý trọng là những trí thức hoàn toàn,

trí thức chân chính. Hồ Chí Minh vạch rõ trí thức chân chính là: “Trí thức đáng trọng là trí thức hết lòng phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân” [92, tr.53]. Tại lễ khai mạc lớp chính huấn cán bộ Dân, Chính, Đảng xung quanh Trung ương và các liên khu III, IV, Việt Bắc, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Quý trí thức chịu khó, chịu khổ kháng chiến, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân như các cụ, các anh chị em ở đây” [92, tr.174]. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh trí thức chân chính là trí thức công hiến hết mình cho quốc gia, dân tộc.

Hồ Chí Minh luôn dành sự trân trọng và tin tưởng đặc biệt đối với những trí thức chân chính. Chính niềm tin ấy đã trở thành động lực mạnh mẽ, khuyến khích tầng lớp trí thức dần thân và công hiến cho sự nghiệp cách mạng. Người không chỉ ghi nhận vai trò của họ mà còn trực tiếp giao phó những trọng trách quan trọng, tạo điều kiện để họ phát huy tối đa tài năng. Những tấm gương như cụ Huỳnh Thúc Kháng, cụ Bùi Bằng Đoàn, Đại tướng Võ Nguyên Giáp, Giáo sư Trần Đại Nghĩa, Nguyễn Văn Huyên (Bộ trưởng Bộ Giáo dục mặc dù ông không phải là Đảng viên). Đó là những nhân tài điển hình trong tư tưởng và thực tiễn trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Bằng sự tin tưởng và tôn trọng, Người đã khơi dậy tinh thần công hiến trong giới trí thức, góp phần quan trọng vào sự nghiệp cách mạng và xây dựng đất nước.

Chỉ rõ mối quan hệ giữa nhân tài với cán bộ và trí thức. Chủ tịch Hồ Chí Minh có những hành động thực tế cũng như những quyết sách phù hợp để phát huy tối đa nguồn lực quý báu này, góp phần bảo vệ và đưa cách mạng đi đến thành công. Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài không chỉ mang tính lý luận mà còn nhanh chóng được hiện thực hóa trong thực tiễn. Nhà nước kiểu mới ở Việt Nam do Người sáng lập và lãnh đạo đã thu hút, chọn lựa được nhiều nhân tài ngay từ khi mới ra đời. Tư tưởng ấy tiếp nối truyền thống trọng hiền tài của dân tộc, như các Chiếu cầu hiền thời Lê Thái Tổ và Quang Trung, đồng thời đặt nền móng cho việc xây dựng một hệ thống chính trị của một đất nước do Đảng lãnh đạo dựa trên sự kết hợp giữa tài năng và đức hạnh. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là kim chỉ nam cho chính sách trọng dụng nhân tài của Việt Nam trong mọi thời kỳ cách mạng, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

Hai là, quy tụ, bảo vệ và phát triển nhân tài từ đội ngũ trí thức và cán bộ.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ Đảng, Nhà nước, người đứng đầu phải chủ động “điều tra nơi nào có người tài đức” [88, tr.504], trong đó trí thức và cán bộ là hai nguồn lực quan trọng nhất để phát hiện nhân tài. Nhiệm vụ của người lãnh đạo là nhìn thấy tiềm năng phát triển của mỗi cá nhân, đặc biệt trong bối cảnh nhân tài không luôn luôn phát lộ một cách tự nhiên. Họ có thể ẩn mình trong những vị trí chưa được phát huy hoặc bị định kiến, hoặc cơ chế cũ cản trở.

Do đó, người đứng đầu phải có năng lực quan sát, đánh giá, gần dân, sát thực tế, vượt qua định kiến để nhận ra những người có thực tài, dù họ chưa từng đảm nhiệm vị trí quản lý hay chưa vào Đảng. Người lãnh đạo không thể chỉ dựa vào hồ sơ hay bằng cấp, mà phải nhìn nhận toàn diện năng lực thực tiễn, tinh thần cống hiến, phẩm chất đạo đức, từ đó quy tụ nhân tài, bao gồm cả những người ngoài hệ thống chính trị hiện hành.

Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh vai trò nêu gương của người lãnh đạo, người đứng đầu trong bảo vệ nhân tài, nhất là trong những bối cảnh người tài có thể bị hiểu lầm, cô lập hoặc bị trù dập bởi nạn bè phái, cục bộ, thậm chí họ có thể gặp rủi ro, thất bại trong quá trình hết lòng vì sự nghiệp chung. Hồ Chí Minh chỉ rõ phải tránh bệnh do lòng yêu, ghét của mình mà đối với người. Nếu lãnh đạo có những căn bệnh đó, chẳng những nhân tài bị bỏ rơi, mà như Chủ tịch Hồ Chí Minh vạch rõ: “Vì những bệnh đó, kết quả những người kia đã làm bậy, mình cũng cứ bao dung, che chở, bảo hộ, khiến cho chúng càng ngày càng hư hỏng. Đối với những người chính trực thì bới lông tìm vết để trả thù. Như thế, cố nhiên là hỏng cả công việc của Đảng, hỏng cả danh giá của người lãnh đạo” [89, tr.319]. Đồng thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng chỉ rõ trách nhiệm của người lãnh đạo trong việc bảo vệ nhân tài. Cần có cách xử lý rủi ro, thất bại một cách sáng suốt, công minh để bảo vệ được cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích của nhân dân và đất nước, chứ không phải vì lợi ích cá nhân hoặc lợi ích nhóm. Người lãnh đạo cần thực hiện chí công vô tư trong nhìn nhận và sử dụng đúng tài năng. Nếu làm tốt điều này sẽ phát huy được tối đa tài và đức của nhân tài, tạo điều kiện thuận lợi để họ phụng sự Tổ quốc và nhân dân.

Để bảo vệ nhân tài, Hồ Chí Minh chỉ rõ cần chú trọng đến việc tạo điều kiện, môi trường phù hợp để người tài phát huy năng lực, sở trường. Từ những năm tháng bôn ba nước ngoài và trong thực tiễn cách mạng, Hồ Chí Minh đã sớm thấy rõ sự cần thiết phải xây dựng và tạo môi trường cho nhân tài cống hiến. Để thúc đẩy nhân tài mạnh dạn thực hiện đổi mới, sáng tạo thì người đứng đầu cùng các cơ quan, tổ chức, đơn vị chủ quản cần xem xét thấu đáo vấn đề dùng những người có tài năng, làm được việc. Đó là cơ sở để người đứng đầu, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị quan tâm, hỗ trợ mọi nguồn lực và tạo điều kiện cho nhân tài triển khai thực hiện. Hồ Chí Minh khẳng định, người đứng đầu “có quyền dùng người thì phải dùng những người có tài năng, làm được việc” [89, tr.123].

Trong thực tế, không ít nhân tài bị thui chột vì cơ chế không phù hợp hoặc bị định kiến, ganh ghét từ đồng nghiệp, thậm chí từ người lãnh đạo cấp trên. Do đó, người đứng đầu không chỉ có trách nhiệm phát hiện mà còn phải bảo vệ nhân tài, trí thức và cán bộ tốt, tránh bị bức tử bởi các loại hình văn hóa quyền lực độc đoán, bè phái, cục bộ. Hồ Chí Minh đã nhiều lần nhấn mạnh trách nhiệm của người lãnh đạo trong bảo vệ nhân tài. Bảo vệ ở đây không chỉ là che chở mà còn là: tạo điều kiện phát triển; trao quyền sáng tạo; kiểm tra, giám sát đúng mực; sớm phát hiện ra các sai sót để cán bộ kịp thời sửa chữa. Hơn nữa, cần tôn trọng sự khác biệt vốn là đặc điểm thường thấy ở những người tài nhất là họ đang phải đấu tranh với những khó khăn và thử thách khắc nghiệt vì sự nghiệp chung.

Ba là, tập hợp lực lượng nhân tài góp phần củng cố, mở rộng khối đại đoàn kết dân tộc.

Người lãnh đạo, người đứng đầu có vai trò quyết định trong việc gắn kết công tác nhân tài với xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc. Đây là một tư tưởng nhất quán và xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh. Trên cương vị lãnh đạo, nếu người đứng đầu hiểu sâu sắc mối quan hệ biện chứng giữa nhân tài, trí thức và cán bộ, sẽ nhận thức được rằng: thu hút, trọng dụng nhân tài không chỉ là yêu cầu phát triển đất nước, mà còn là nền tảng để quy tụ, đoàn kết mọi tầng lớp trong xã hội. Trong bài nói chuyện tại Hội nghị đại biểu Mặt trận Liên Việt toàn quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Ai có tài, có đức, có sức, có lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân

dân thì ta đoàn kết với họ” [93, tr.244]. Quan điểm này của Hồ Chí Minh thể hiện sự gắn bó mật thiết của xây dựng đội ngũ nhân tài với việc xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Trọng dụng nhân tài là cơ sở để củng cố và mở rộng khối đại đoàn kết dân tộc.

Ngược lại, xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc sẽ tạo điều kiện để thực hiện tốt xây dựng đội ngũ nhân tài. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “phải liên lạc mật thiết với dân chúng. Không được rời xa dân chúng. Rời xa dân chúng là cô độc. Cô độc thì nhất định thất bại” [89, tr.278]. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra yêu cầu đối với người đứng đầu là phải gần dân, hiểu dân, lắng nghe dân, từ đó phát hiện và bồi dưỡng nhân tài ngay trong quần chúng. Vai trò của người lãnh đạo không chỉ dừng lại ở việc lựa chọn đúng người, đúng việc, mà còn là trung tâm kết nối, dung hòa các nguồn lực trí tuệ để củng cố khối đại đoàn kết toàn dân. Trong bài trả lời báo Độc lập về việc chính phủ mở rộng, Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định: “Chính sách của Chính phủ trước sau vẫn là đại đoàn kết. Đối với các vị quan lại cũ cũng như đối với tất cả các giới đồng bào, những người có tài có đức thì Chính phủ đều hoan nghênh ra gánh việc nước” [89, tr.227].

Với chính sách đại đoàn kết dân tộc, trong quá trình tiến hành cách mạng Việt Nam đã giành được những thắng lợi to lớn. Hồ Chí Minh khẳng định: “Trước sự đại đoàn kết của Chính phủ và quốc dân đồng bào, mưu mô chia rẽ của thực dân phản động Pháp nhất định thất bại” [89, tr.227]. Một chính sách nhân tài đúng đắn, dưới sự lãnh đạo sáng suốt, công tâm sẽ không chỉ phát triển đội ngũ cán bộ tinh hoa, mà còn tạo niềm tin, sự đồng thuận xã hội, làm thất bại mọi âm mưu chia rẽ và là động lực mạnh mẽ cho phát triển quốc gia bền vững.

3.2.1.3. Một số yêu cầu đối với các cấp ủy Đảng, Nhà nước, người đứng đầu để thực hiện tốt vai trò trung tâm

Một là, phải có đạo đức cách mạng và tinh thần phục vụ lợi ích chung.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, vai trò trung tâm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, người đứng đầu, các nhà lãnh đạo, quản lý các cấp trong xây dựng đội ngũ nhân tài không chỉ được đánh giá qua năng lực tổ chức, chỉ đạo mà còn dựa trên nền tảng vững chắc của đạo đức cách mạng và tinh thần phục vụ lợi ích chung. Đây là

những yếu tố tiên quyết và mang tính quyết định đối với hiệu quả lãnh đạo trong phát hiện, thu hút, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài.

Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh rằng đạo đức cách mạng là phẩm chất căn bản, là chìa khóa vàng để người lãnh đạo thực hiện đúng vai trò của mình, nhất là trong xây dựng đội ngũ nhân tài, cán bộ. Người khẳng định muốn cán bộ làm việc tốt, trước hết cán bộ phải có đạo đức cách mạng trong sáng. Đạo đức cách mạng là trung với nước, hiếu với dân, gắn bó chặt chẽ với nhân dân, sẵn sàng hy sinh vì Tổ quốc. Đặc biệt là người lãnh đạo cần có đạo đức chí công vô tư. Có đạo đức chí công vô tư người lãnh đạo mới không chạy theo lợi ích cá nhân, bè phái, hay những toan tính vụ lợi mà bỏ qua lợi ích chung, lợi ích của đất nước và nhân dân, bỏ qua nhân tài. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “việc là việc công, chứ không phải việc riêng gì dòng họ của ai” [88, tr.65]. “Nếu vì lòng yêu ghét, vì thân thích, vì nể nang, nhất định không ai phục, mà gây nên mối lôi thôi trong Đảng. Như thế là có tội với Đảng, có tội với đồng bào” [89, tr.321].

Hồ Chí Minh chỉ rõ bệnh hẹp hòi, ích kỷ, vì lợi riêng, vì phe nhóm, vì gia đình, nhận hối lộ sẽ làm mất lòng tin của nhân dân và làm hỏng sự nghiệp của Đảng. Người đứng đầu cần nhận thức sâu sắc rằng, chỉ khi đặt lợi ích chung của dân tộc, của Tổ quốc và nhân dân lên trên hết mới có thể thực hiện công tâm, khách quan trong công tác nhân tài, tránh thiên vị, áp đặt hay bỏ sót người tài. Đây cũng là cơ sở để xây dựng niềm tin bền vững trong nhân dân, là động lực thúc đẩy nhân tài dấn thân và cống hiến.

Đạo đức cách mạng còn biểu hiện qua tinh thần tận tụy, khiêm tốn, gần gũi và tôn trọng nhân dân. Hồ Chí Minh căn dặn người lãnh đạo phải gần gũi quần chúng, lắng nghe ý kiến, đánh giá đúng phẩm chất và năng lực của cán bộ. Tinh thần cầu thị này giúp người lãnh đạo không chỉ tránh được những sai lầm chủ quan mà còn phát hiện, thu hút được nhiều nhân tài chưa bộc lộ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và nhân tài. Đạo đức cách mạng là cái gốc không thể thiếu trong việc thực hiện đúng vai trò trung tâm và đạt được sự lãnh đạo, quản lý có hiệu quả của cấp ủy Đảng, Chính quyền, người đứng đầu trong hệ thống chính trị.

Hơn thế nữa, tinh thần phục vụ lợi ích chung thể hiện qua sự dấn thân không mệt mỏi của các nhà lãnh đạo, quản lý trong sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở cán bộ, đảng viên phải có tinh thần hy sinh, trách nhiệm và gắn bó mật thiết với nhân dân. Chính từ nền tảng đạo đức cách mạng và tinh thần phục vụ sự nghiệp chung, cấp ủy Đảng, Chính quyền và người đứng đầu mới có thể lãnh đạo toàn diện và công tâm, xây dựng được môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy hết năng lực, sáng tạo và đóng góp hiệu quả cho sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước.

Hai là, chống tư tưởng bè phái, thiên vị, cục bộ, bảo thủ.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cùng với yêu cầu về đạo đức cách mạng và tinh thần phục vụ lợi ích chung, cần kiên quyết chống lại các tư tưởng và hành vi tiêu cực như bè phái, thiên vị, cục bộ, bảo thủ, nhận hối lộ được xem là một trong những nhiệm vụ trọng yếu để bảo đảm sự trong sạch, vững mạnh của tổ chức Đảng cũng như hiệu quả trong xây dựng đội ngũ nhân tài. Hồ Chí Minh từng cảnh báo: “Kéo bè kéo cánh lại là một bệnh rất nguy hiểm nữa. Từ bè phái mà đi đến chia rẽ” [89, tr.297]. Tư tưởng này phản ánh thực trạng nhức nhối mà Đảng và hệ thống chính trị từng và đang đối mặt: bè phái, thiên vị, nhận hối lộ làm méo mó công tác cán bộ, gây tổn thất nghiêm trọng về nguồn nhân lực, giảm sút sự đoàn kết và uy tín của tổ chức.

Bè phái, thiên vị, nhận hối lộ tạo ra sự bất công trong đánh giá, tuyển chọn, sử dụng cán bộ, dẫn đến việc những người có tài, có đức bị bỏ qua hoặc không được trọng dụng đúng mức, trong khi những người có quan hệ, phe nhóm, biểu xén lớn được ưu ái, gây ra sự lãng phí nguồn lực quý báu của quốc gia. Hồ Chí Minh nhấn mạnh, việc này không chỉ làm giảm chất lượng đội ngũ cán bộ mà còn làm mất niềm tin của quần chúng vào Đảng và Nhà nước.

Cục bộ địa phương, bảo thủ, quan liêu cũng là những biểu hiện tiêu cực mà Hồ Chí Minh đã lên án và xử lý nghiêm khắc trong quá trình Người lãnh đạo Đảng, Nhà nước. Người chỉ ra rằng, sự cục bộ, bảo thủ làm cho tư duy trì trệ, không tiếp thu cái mới, làm cho tổ chức Đảng không phát triển, không bắt kịp yêu cầu của thời đại. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh: Tham ô, lãng phí, quan liêu là “giặc nội xâm”, là kẻ thù của nhân dân. Vì tham nhũng gây lên những hậu quả khôn lường cả

về mặt kinh tế, chính trị và xã hội. Do đó, để phát huy vai trò trung tâm trong công tác nhân tài, cấp ủy và người đứng đầu phải tự giác nhận diện và loại bỏ những loại tiêu cực này.

Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh vai trò của người đứng đầu trong việc chống lại bè phái, thiên vị, tham ô, lãng phí, quan liêu. Người lãnh đạo phải có tấm lòng rộng mở, chí công vô tư, biết nghe ý kiến đa chiều, tránh xa các biểu hiện đặc quyền, đặc lợi. Người đứng đầu cần tạo môi trường làm việc công bằng, minh bạch, khuyến khích sự cạnh tranh lành mạnh và phát huy dân chủ trong tổ chức. Đồng thời, phải chủ động xử lý nghiêm minh các biểu hiện bè phái, thiên vị, nhận hối lộ để bảo đảm công bằng, giữ vững kỷ luật và xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: cán bộ các cơ quan, các đoàn thể, cấp cao thì quyền to, cấp thấp thì quyền nhỏ. Dù to hay nhỏ, có quyền mà thiếu lương tâm là có dịp đục khoét, có dịp ăn của đút, có dịp “dĩ công vi tư”. “Pháp luật phải thẳng tay trừng trị những kẻ bất liêm, bất kỳ kẻ ấy ở địa vị nào, làm nghề nghiệp gì” [90, tr.127].

Theo Hồ Chí Minh, chống tư tưởng bè phái, thiên vị, cục bộ, bảo thủ, quan liêu, tham ô không chỉ là nhiệm vụ của mỗi cán bộ, đảng viên mà là trách nhiệm trọng yếu của Đảng, Nhà nước, người đứng đầu để bảo đảm sự trong sáng của tổ chức, tạo điều kiện thuận lợi cho xây dựng đội ngũ nhân tài phát triển đúng đắn, góp phần quan trọng vào sự nghiệp cách mạng và xây dựng đất nước.

Ba là, phải công tâm, dũng cảm sử dụng và bảo vệ người tài cả khi họ có sai sót vì sự nghiệp chung.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, công tâm trong việc đánh giá và sử dụng nhân tài là yếu tố then chốt để phát huy tối đa sức mạnh trí tuệ và năng lực sáng tạo của đội ngũ nhân tài, cán bộ, góp phần xây dựng và phát triển đất nước. Người nhấn mạnh, người lãnh đạo phải luôn giữ được sự khách quan, công bằng, tránh những định kiến chủ quan, thiên vị hay xu hướng loại trừ người tài khi họ mắc sai sót vì sự nghiệp chung. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy rằng: “Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta” [89, tr.313]. Điều này thể hiện sự công tâm và sáng suốt trong bố trí, sử dụng nhân sự phù hợp

với năng lực, sở trường của từng cá nhân, giúp người tài phát huy hết khả năng của mình vì sự nghiệp chung.

Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh tinh thần dũng cảm trong sử dụng nhân tài, kể cả khi họ hết lòng vì sự nghiệp chung mà có những sai sót nhỏ trong quá trình công tác khi chưa tháo gỡ được những nút thắt đã không còn phù hợp với thực tiễn đã thay đổi. Khi đã giao việc thì cần tin tưởng, như Hồ Chí Minh căn dặn: “Khi đã trao cho họ phải hoàn toàn tin họ. Không nên sớm ra lệnh này, trừa đổi lệnh khác” [89, tr.320]. Đó chính là tư duy lãnh đạo tiến bộ, coi trọng sự thử nghiệm, sáng tạo và học hỏi từ sai lầm, đồng thời phản đối tư tưởng sợ sai, sợ trách nhiệm, làm trì trệ sự phát triển và sáng tạo của đội ngũ cán bộ.

Hồ Chí Minh cũng chỉ rõ cơ chế xử lý sai sót phải dựa trên sự khách quan, khoa học và có tính xây dựng. Người lãnh đạo không nên vội vàng kết luận hay trừng phạt mà phải thấu hiểu nguyên nhân, hoàn cảnh để có cách xử lý phù hợp, đồng thời giúp cán bộ sửa chữa và trưởng thành. Đây là biểu hiện của đạo đức cách mạng và tinh thần cầu thị trong quản lý cán bộ.

Hơn nữa, Hồ Chí Minh đề cao vai trò của người đứng đầu trong việc bảo vệ nhân tài trước những áp lực từ các thế lực tiêu cực như bè phái, đố kỵ, hoặc định kiến. Người nhấn mạnh cần có dũng khí bảo vệ người tài, không để họ bị tổn thương bởi những thủ đoạn không chính đáng. Sự bảo vệ này không chỉ là việc bảo vệ về chính trị, danh dự mà còn là tạo điều kiện thuận lợi để người tài yên tâm cống hiến, phát triển tài năng và tinh thần sáng tạo.

Với tinh thần chí công vô tư, đặt lợi ích của Tổ quốc và dân tộc lên hàng đầu, Hồ Chí Minh chỉ dẫn cán bộ lãnh đạo, người đứng đầu nên chủ động quan tâm, hỗ trợ và giúp nhân tài tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc không còn phù hợp với thực tiễn. Để thực hiện hiệu quả công việc đòi hỏi cần có sự phối hợp nhịp nhàng giữa người đứng đầu với cán bộ, nhân tài. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Cấp trên phải hiểu rõ tình hình cấp dưới và tình hình quần chúng, để chỉ đạo cho đúng” [89, tr.299]. Đồng thời, “Cấp dưới cần phải báo cáo. Cấp trên cần phải kiểm soát” [89, tr.300].

Trong quá trình lãnh đạo thực hiện, người đứng đầu cần có cái nhìn khách quan về những đổi mới, sáng tạo. Bởi có những đổi mới, sáng tạo khi đưa vào thực

hiện sẽ mang lại kết quả tốt, tuy nhiên, có những đổi mới, sáng tạo khi đưa vào thực hiện lại thất bại. Khi đánh giá hiệu quả và chất lượng công việc, Hồ Chí Minh yêu cầu cần đánh giá công tâm, khách quan và đa chiều. Bởi : “Có như thế thì người mới có tài, tài mới có dụng” [89, tr.283]. Vì vậy, người đứng đầu cần đánh giá toàn diện vấn đề, công tâm xem xét. Nếu những sáng kiến của nhân tài thực sự vì lợi ích chung nhưng quy cách làm việc cũ và lạc hậu mà chưa được sửa đổi, thì cần được xem xét miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm. Người đứng đầu, người lãnh đạo làm tốt những vấn đề đó mới bảo vệ được nhân tài. Bàn về vấn đề này, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “Làm cách mạng thì có đúng, có sai. Cố nhiên đúng phải là chính, sai là phụ. Có sai thì chúng ta giúp nhau kiên quyết sửa chữa và cùng nhau hăng hái tiến lên” [98, tr.186].

Để bảo vệ cán bộ, nhân tài theo Hồ Chí Minh cần thực hiện các biện pháp kiểm tra, đánh giá, kỷ luật một cách công tâm và sáng suốt. Kỷ luật là cần thiết nhưng cái gì cũng kỷ luật thì không đúng. Nếu những đổi mới, đột phá thậm chí là xé rào của nhân tài, cán bộ vì lợi ích chung thì cần có quan điểm bao dung trong xử lý. Hồ Chí Minh từng chỉ dẫn: “Khi họ sai lầm thì dùng cách “thuyết phục” giúp cho họ sửa chữa. Không phải một sai lầm to lớn, mà đã vội cho họ là “cơ hội chủ nghĩa”, đã “cảnh cáo”, đã “tạm khai trừ”. Những cách quá đáng như thế đều không đúng” [89, tr.316].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về việc bảo vệ nhân tài là sự kết tinh giữa truyền thống lịch sử dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và những nguyên lý khoa học của chủ nghĩa Mác – Lênin. Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ kế thừa mà còn phát triển sáng tạo các loại truyền thống, văn hóa, khoa học về nhân tài đạt đến trình độ nghệ thuật trọng dụng nhân tài, góp phần quan trọng vào thành công của công cuộc đấu tranh giành độc lập và xây dựng đất nước.

Chí công vô tư, dũng cảm sử dụng và bảo vệ nhân tài, kể cả khi họ mắc sai sót vì sự nghiệp chung, là yêu cầu quan trọng và cũng là thước đo phẩm chất lãnh đạo theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Người đứng đầu phải vừa là người quyết đoán, vừa là người thấu hiểu, biết đồng hành cùng nhân tài để tạo nên sức mạnh tổng hợp thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Vai trò của Chủ tịch Hồ Chí Minh với tư cách người đứng đầu Đảng và Nhà nước đã có thành công lớn nhất trong thu hút, đào tạo, trọng dụng, xây dựng và bảo vệ đội ngũ nhân tài hùng mạnh nhất đã mang

lại những thành quả to lớn, có ý nghĩa lịch sử không chỉ cho sự nghiệp cách mạng mà còn để lại những bài học sâu sắc về quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.2.2. Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng, bồi dưỡng và phát huy đội ngũ nhân tài cho đất nước. Người cho rằng nhân tài không thể hình thành và trưởng thành tách rời quần chúng nhân dân, vì vậy cần phát huy sức mạnh của toàn dân và của cả hệ thống chính trị để phát hiện, giáo dục, rèn luyện và sử dụng người tài. Hồ Chí Minh khẳng định: “Đem tài dân, sức dân, của dân làm lợi cho dân” [89, tr.81]. Quan điểm đó thể hiện rõ tư tưởng dựa vào nhân dân để xây dựng nguồn lực con người cho sự nghiệp cách mạng.

Trên cơ sở đó, Hồ Chí Minh đặc biệt đề cao vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong việc đoàn kết toàn dân, quy tụ các lực lượng xã hội tham gia phát hiện và bồi dưỡng nhân tài. Người nhấn mạnh: “Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết. Thành công, thành công, đại thành công” [97, tr.119]. Theo Hồ Chí Minh, thông qua khối đại đoàn kết toàn dân tộc, Mặt trận có thể phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tạo điều kiện để những người có năng lực, trí tuệ và tâm huyết được tham gia đóng góp cho đất nước. Đồng thời, đây cũng là môi trường thực tiễn để nhân tài được thử thách, rèn luyện và trưởng thành.

Đối với Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh xác định đây là lực lượng xung kích trong công tác giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng thế hệ trẻ. Người căn dặn: “Bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau là một việc rất quan trọng và rất cần thiết” [99, tr.612]. Quan điểm này thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Hồ Chí Minh đối với việc đào tạo lớp thanh niên ưu tú, có tri thức, lý tưởng và năng lực sáng tạo để trở thành đội ngũ nhân tài kế cận của đất nước. Thông qua các phong trào hành động cách mạng, nghiên cứu khoa học, lao động sáng tạo, Đoàn Thanh niên có vai trò phát hiện, rèn luyện và phát huy tài năng của tuổi trẻ Việt Nam.

Đối với tổ chức công đoàn, Hồ Chí Minh cho rằng đây không chỉ là tổ chức bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn là môi trường quan trọng để phát huy sáng kiến và trí tuệ của quần chúng lao động. Người nhấn mạnh: “Sáng kiến và kinh nghiệm là của quý chung cho cả dân tộc. Chúng ta phải ra sức làm

cho nó dồi dào thêm và lan rộng mãi ” [91, tr.404]. Thông qua các phong trào thi đua lao động sản xuất, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam góp phần phát hiện những cá nhân tiêu biểu, có năng lực sáng tạo trong lao động, sản xuất và quản lý kinh tế; từ đó bồi dưỡng và phát huy họ trở thành lực lượng nhân tài phục vụ công cuộc xây dựng đất nước.

Đối với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao vai trò và khả năng của phụ nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Người khẳng định: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già, ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp rực rỡ” [91, tr.340]. Theo Người, Hội Liên hiệp Phụ nữ cần động viên, tổ chức phụ nữ tham gia lao động, học tập, công tác xã hội và quản lý nhà nước; đồng thời phát hiện, bồi dưỡng những phụ nữ có tài năng để họ có cơ hội cống hiến và khẳng định vai trò của mình trong xã hội.

Ngoài chức năng tập hợp và vận động quần chúng, các đoàn thể chính trị - xã hội còn đóng vai trò cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, tạo kênh thông tin quan trọng để phát hiện nhân tài từ thực tiễn cơ sở. Đồng thời, các tổ chức này còn tham gia giám sát việc thực hiện chính sách đối với nhân tài, góp phần bảo đảm sự công bằng, dân chủ và minh bạch trong công tác đào tạo, sử dụng và trọng dụng người tài. Qua đó cho thấy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, việc xây dựng và bồi dưỡng nhân tài là nhiệm vụ của toàn bộ hệ thống chính trị và của toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng.

3.2.3. Nhân dân

Bên cạnh vai trò của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội đối với xây dựng đội ngũ nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh còn đặc biệt đề cao vai trò của quần chúng nhân dân trong việc phát hiện, nuôi dưỡng và kiểm chứng nhân tài. Theo Người, nhân dân không chỉ là đối tượng thụ hưởng kết quả của chính sách nhân tài, mà còn là chủ thể tích cực, trực tiếp góp phần nhận diện, nuôi dưỡng và tiến cử người tài từ trong đời sống thực tiễn.

Tư tưởng này bắt nguồn từ quan điểm nhất quán của Hồ Chí Minh về vai trò của quần chúng nhân dân trong sự nghiệp cách mạng. Người khẳng định: “Trong bầu trời không gì quý bằng nhân dân. Trong thế giới không gì mạnh bằng lực lượng đoàn kết của nhân dân” [94, tr.453]. Do đó, Hồ Chí Minh khẳng định phải phát huy tối đa vai

trò của nhân dân, trong đó có việc giúp Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc tìm kiếm, giới thiệu và bảo vệ người tài trong thực tiễn công tác và đời sống.

Ngay từ năm 1946, chỉ ít lâu sau khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã gửi lời hiệu triệu toàn dân, kêu gọi sự tham gia của nhân dân trong việc phát hiện người tài: “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” [88, tr.114]. Tư tưởng này không chỉ là một lời kêu gọi dân chủ, mà còn thể hiện niềm tin sâu sắc vào trí tuệ của nhân dân và khẳng định tính xã hội rộng mở của chính sách nhân tài. Thực tiễn cho thấy, nhiều nhân tài tiêu biểu trong cách mạng và kháng chiến đã được phát hiện từ các phong trào thi đua yêu nước, các hoạt động sản xuất, nghiên cứu, lao động sáng tạo ở cơ sở, nơi người dân là người quan sát, theo dõi sát sao, hiểu rõ nhất năng lực, đạo đức và phẩm chất thực sự của cán bộ, của người tài. Từ trong các phong trào thi đua yêu nước do Chủ tịch Hồ Chí Minh khởi xướng và thường xuyên, liên tục được tổ chức trong các giai đoạn cách mạng đã nảy sinh nhiều anh hùng và Chiến sĩ thi đua tài giỏi. Trong đó có nhiều người thực sự là nhân tài của đất nước, có những đóng góp to lớn thúc đẩy các phong trào thi đua yêu nước và cách mạng tiến lên.

Hồ Chí Minh cũng thẳng thắn chỉ ra những hạn chế trong hoạt động của bộ máy công quyền khi vạch rõ sự thiếu thông tin và kết nối có thể làm bỏ lỡ nhân tài, đồng thời Hồ Chí Minh vững niềm tin vào sự giám sát và hỗ trợ của nhân dân trong công cuộc tìm kiếm và sử dụng người tài. Nhân dân là những người sống cùng, làm việc cùng và chứng kiến trực tiếp hành vi, thái độ, năng lực của mỗi cán bộ, đảng viên và những cá nhân xuất sắc chính là lực lượng đánh giá và phát hiện nhân tài chính xác, khách quan nhất.

Không chỉ dừng lại ở phát hiện, Hồ Chí Minh còn đề nghị nhân dân chủ động giới thiệu và tiến cử người tài cho chính quyền. Đây là một chỉ thị mang tính hành động cụ thể, trong đó chính quyền địa phương đóng vai trò kết nối giữa người dân và bộ máy nhà nước, đồng thời nhân dân trở thành chủ thể tích cực trong thực hiện chính sách nhân tài. Việc tiến cử, giới thiệu người tài không chỉ là quyền lợi, mà còn là trách nhiệm xã hội và nghĩa vụ công dân trong xây dựng và bảo vệ đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ các cấp ủy Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và cán bộ lãnh đạo các cấp phải biết lắng nghe và tiếp thu ý kiến của nhân dân về nhân sự, cán bộ. Bởi công việc thành công hay thất bại “một phần cũng do cách lãnh đạo đúng hay không” [89, tr.320]. Do đó, để phát huy hiệu quả vai trò của nhân dân trong công tác nhân tài, các cấp ủy Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các nhà lãnh đạo, quản lý các cấp cần thiết lập cơ chế dân chủ, minh bạch, công khai, khuyến khích và tạo điều kiện để nhân dân phản ánh, đề xuất và đánh giá nhân tài. Đồng thời, cần có các hình thức tôn vinh, công nhận sự đóng góp của người dân trong việc phát hiện và giới thiệu đúng nhân tài, như một cách thức xây dựng nền văn hóa chính trị dựa trên niềm tin và sự tham gia toàn dân.

Theo Hồ Chí Minh, quần chúng nhân dân không chỉ là nền tảng cách mạng mà còn là mắt sáng để phát hiện nhân tài; là tai nghe để cung cấp thông tin xác thực; là trí lực cộng đồng góp phần hoàn thiện và vận hành chính sách nhân tài một cách toàn diện, dân chủ và thực chất. Việc phát huy vai trò của nhân dân trong công tác này không chỉ giúp mở rộng nguồn nhân lực chiến lược cho đất nước, mà còn củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước, góp phần xây dựng một hệ thống chính trị vững mạnh và gắn bó máu thịt với nhân dân.

3.3. Quan điểm Hồ Chí Minh về biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài

Trong suốt tiến trình lịch sử dân tộc, nhân tài luôn được xem là nguyên khí quốc gia, là nguồn lực đặc biệt quan trọng quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của đất nước. Đặc biệt, trong thời đại Hồ Chí Minh - thời đại của độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội, vai trò của nhân tài càng được nâng lên thành một vấn đề chiến lược, có ý nghĩa sống còn đối với sự nghiệp cách mạng. Là người sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện Đảng Cộng sản Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ khẳng định vai trò then chốt của nhân tài mà còn là người đã xây dựng nên một hệ thống tư tưởng sâu sắc, toàn diện, nhất quán, mà Người còn trực tiếp thực hiện và lãnh đạo, chỉ đạo Đảng, Nhà nước thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ đội ngũ nhân tài.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là sự thống nhất cao độ giữa tư tưởng, đạo đức và phong cách trọng dụng nhân tài trong toàn bộ cuộc đời hoạt động cách

mạng của Người. Từ những năm tháng bôn ba tìm đường cứu nước, khi còn là Nguyễn Ái Quốc, đến khi trở thành lãnh tụ cách mạng thiên tài của Đảng và dân tộc Việt Nam, Chủ tịch Đảng đồng thời là Chủ tịch nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Hồ Chí Minh luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến việc phát hiện, vun đắp, sử dụng và bảo vệ những người có đức, có tài, bất kể họ thuộc giai cấp nào, có chính kiến ra sao, miễn là họ có tinh thần yêu nước và khát vọng cống hiến cho dân tộc. Tư tưởng ấy được cụ thể hóa bằng những biện pháp thiết thực, linh hoạt, phù hợp với từng giai đoạn lịch sử và điều kiện cụ thể của cách mạng Việt Nam.

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ chủ động kêu gọi cán bộ, đảng viên, nhân dân, tiến cử, chiêu hiền đãi sĩ bằng nhiều hình thức đa dạng mà còn đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng hệ thống các Trường Đảng, xây dựng nền giáo dục quốc gia, mở trường, mở lớp để đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý, trí thức cách mạng và nhân tài; từ việc Người trao quyền, tin tưởng và bố trí đúng người đúng việc vào những vị trí quan trọng nhất trong bộ máy Đảng, Nhà nước ta, đến việc bảo vệ nhân tài bằng chính sách bao dung, môi trường dân chủ, khuyến khích đổi mới sáng tạo, tất cả đã tạo nên một hệ thống các biện pháp đồng bộ, thống nhất và nhân văn trong tư tưởng, hành động, đạo đức, phong cách lãnh đạo Hồ Chí Minh. Tầm nhìn chiến lược, đạo đức cách mạng cao cả nhất và tài lãnh đạo xuất chúng của Người trong việc phát triển nguồn lực con người và nhân tài là một nhân tố quyết định thành công của cách mạng Việt Nam trong thế kỷ XX và là di sản quý báu cho sự nghiệp phát triển đất nước trong thời đại mới và trong kỷ nguyên mới dân tộc Việt Nam quyết vươn mình về mọi mặt để có thể sánh vai được với các cường quốc năm châu.

3.3.1. Biện pháp thu hút nhân tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chỉ rõ việc thu hút nhân tài là nhiệm vụ có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển đất nước. Người không chỉ khẳng định rõ vai trò then chốt của nhân tài trong công cuộc kiến quốc mà còn đưa ra nhiều biện pháp cụ thể, thực tiễn và linh hoạt để chiêu hiền đãi sĩ, quy tụ nhân tâm, tập hợp trí tuệ của toàn dân tộc. Các biện pháp thực hiện để thu hút nhân tài, theo Hồ Chí Minh gồm có:

Một là, chủ động tìm kiếm và phát hiện nhân tài.

Một trong những tư tưởng xuyên suốt của Hồ Chí Minh là không thụ động chờ đợi người tài xuất hiện mà phải chủ động tìm kiếm, phát hiện, tiến cử và tạo điều kiện để họ cống hiến. Người chỉ rõ chính phủ và các địa phương cần chủ động tìm kiếm và thu hút nhân tài. Đây là sự huy động toàn bộ hệ thống chính trị, từ trung ương đến địa phương, từ chính phủ đến các tổ chức chính trị - xã hội và cả nhân dân cũng có thể tham gia vào công cuộc tìm kiếm nhân tài.

Không những vậy, Hồ Chí Minh còn khuyến khích người tài tự đề xuất và thể hiện năng lực. Trong bài “*Nhân tài và kiến quốc*” (1946), Người kêu gọi: “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” [88, tr.114]. Đây là một quan điểm mới mẻ, rất dân chủ và hết sức cởi mở trong việc tiếp nhận và khai thác trí tuệ nhân dân.

Hai là, xây dựng các hình thức dân chủ và khởi xướng các phong trào thi đua yêu nước để phát hiện, lựa chọn và thu hút nhân tài.

Hồ Chí Minh chỉ rõ vai trò của các hình thức dân chủ trong việc phát hiện và lựa chọn nhân tài. Người lãnh đạo cuộc Tổng tuyển cử toàn quốc năm 1946, coi đó không chỉ là hoạt động chính trị – pháp lý của một nhà nước dân chủ kiểu mới ra đời, mà còn là “một dịp cho toàn thể quốc dân tự do lựa chọn những người có tài, có đức, để gánh vác công việc nước nhà” [88, tr.153]. Chủ tịch Hồ Chí Minh tin tưởng sâu sắc vào trí tuệ của nhân dân và tinh thần dân chủ thực sự trong việc lựa chọn nhân tài phục vụ đất nước. Theo Hồ Chí Minh, dân chủ không chỉ là mục tiêu của một xã hội tiên bộ, mà còn là công cụ hữu hiệu để phát huy trí tuệ tập thể, phát hiện và tiến cử những người ưu tú, có đức, có tài.

Bên cạnh các hình thức dân chủ như bầu cử, hiệp thương, trưng cầu ý dân, Hồ Chí Minh đã khởi xướng, đặc biệt đề cao vai trò của các phong trào thi đua yêu nước như một phương pháp cách mạng, dân chủ sinh động và sáng tạo để tìm kiếm, phát hiện và thu hút nhân tài trong đông đảo nhân dân. Người cho rằng, thi đua là yêu nước, là cách tốt nhất để phát huy sáng kiến, nâng cao tinh thần trách nhiệm và đoàn kết trong toàn dân. Trong *Bài nói tại buổi phát động phong trào sản xuất và tiết kiệm* năm 1952, Hồ Chí Minh khẳng định: “Nhờ thi đua mà nhân tài càng phát triển, của cải càng dồi dào, nhân dân càng sung sướng” [91, tr.347]. Chủ tịch Hồ Chí

Minh đã phát huy cao độ chủ nghĩa yêu nước, tinh thần dân chủ, thông qua đẩy mạnh các phong trào thi đua yêu nước, xây dựng nguồn lực con người đồng đảo, mạnh mẽ nhằm đẩy mạnh công cuộc xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước.

Theo Hồ Chí Minh, các phong trào thi đua không chỉ nhằm mục tiêu kinh tế hay xã hội đơn thuần, mà còn là môi trường thực tiễn, là nơi để nhân tài các giới, các tầng lớp thể hiện khả năng, sáng kiến và bản lĩnh của mình. Trong thực tế cách mạng, từ những phong trào thi đua yêu nước như “Diệt giặc đói”, “Diệt giặc dốt”, “Ba sẵn sàng”, “Ba đảm đang” đã xuất hiện biết bao tấm gương tiêu biểu là các anh hùng và chiến sĩ thi đua tài giỏi, đóng góp quan trọng cho sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc, và xây dựng đất nước từ sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945 thắng lợi, Đảng Cộng sản Việt trở thành Đảng cầm quyền, Ngày 27 tháng 3 năm 1948, theo đề xuất của Chủ tịch Hồ Chí Minh, Ban Thường vụ Trung ương Đảng ra Chỉ thị phát động phong trào thi đua ái quốc, trong đó xác định: Mục đích thi đua ái quốc là làm sao cho kháng chiến mau thắng lợi, kiến thiết chóng thành công.

Ngày 11 tháng 6 năm 1948, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết *Lời kêu gọi thi đua ái quốc*, khởi xướng phong trào thi đua yêu nước trên toàn quốc và chỉ rõ:

“Bốn phận của người dân Việt Nam, bất kỳ sĩ, nông, công, thương, binh; bất kỳ làm việc gì, đều cần phải thi đua nhau:

Làm cho mau,

Làm cho tốt,

Làm cho nhiều.

Mỗi người dân Việt Nam, bất kỳ già, trẻ, trai, gái; bất kỳ giàu, nghèo, lớn, nhỏ, đều cần phải trở nên một chiến sĩ tranh đấu trên mặt trận: Quân sự, Kinh tế, Chính trị, Văn hoá” [89, tr.556].

Ngày 4/3/2008 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 258/QĐ-TTg về việc lấy ngày 11/6 hàng năm là “Ngày Truyền thống thi đua yêu nước”. Thi đua yêu nước cũng chính là quá trình sàng lọc, phát hiện, rèn luyện và khẳng định nhân tài từ thực tiễn đời sống cách mạng, lao động sản xuất và chiến đấu.

Hồ Chí Minh coi trọng việc xây dựng cơ chế để nhân tài được thi đua, được công hiến và được tỏa sáng. Người luôn khích lệ việc tổ chức thi đua rộng khắp

trong mọi ngành, mọi giới, với phương châm mỗi người làm việc bằng hai, người người thi đua, ngành ngành thi đua, đồng thời yêu cầu các cấp lãnh đạo phải biết đánh giá đúng người, phát hiện kịp thời, trọng dụng xứng đáng. Nhân tài, theo Người, không nhất thiết phải là người có học vị cao, chức tước lớn, mà có thể là những người lao động bình thường nhưng có sáng kiến, có tinh thần trách nhiệm, có khả năng tổ chức và sáng tạo trong công việc. Bởi vậy, thi đua là con đường để mọi người dân đều có cơ hội khẳng định năng lực và đóng góp cho đất nước, trở thành chiến sĩ thi đua các cấp, anh hùng lực lượng vũ trang, anh hùng lao động. Đó là một phương thức làm phong phú và thực chất hóa đội ngũ nhân tài.

Ba là, vận dụng uy tín, sự chân thành và tinh thần cầu thị.

Một trong những phương pháp mềm nhưng mang lại hiệu quả to lớn trong việc thu hút nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh chính là sự chân thành, cầu thị, sức hút mạnh mẽ và uy tín cá nhân to lớn của Người. Người không chỉ viết thư, gửi điện mà còn trực tiếp tiếp xúc và thuyết phục nhiều trí thức, nhân sĩ yêu nước không phân biệt quá khứ, chính kiến, đảng phái để mời họ tham gia vào chính quyền cách mạng.

Ngay sau Cách mạng Tháng Tám, Hồ Chí Minh đã mời nhiều nhân sĩ, trí thức nổi bật trong chế độ cũ tham gia chính phủ mới: cụ Huỳnh Thúc Kháng giữ quyền Chủ tịch nước khi Người đi Pháp (1946), học giả Nguyễn Văn Tố làm Bộ trưởng Bộ Cứu tế xã hội, kỹ sư Trần Đăng Khoa làm Bộ trưởng Bộ Giao thông công chính, bác sĩ Hoàng Tích Trí làm Bộ trưởng Bộ Y tế. Việc trao những trọng trách lớn cho các nhân sĩ ngoài Đảng thể hiện rõ khoa học, nghệ thuật trọng dụng nhân tài và thái độ thực sự cầu thị đặc biệt của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh cũng trực tiếp vận động trí thức Việt kiều trở về nước phục vụ kháng chiến. Năm 1946, trong chuyến công du Pháp, Người đã gặp gỡ và thuyết phục kỹ sư Phạm Quang Lễ, sau đó được Người đặt tên là Trần Đại Nghĩa, bác sĩ Trần Hữu Tước, kỹ sư Võ Quý Huân, kỹ sư Vũ Đình Quỳnh về nước.

Là một tấm gương cách mạng sáng ngời với đạo đức cách mạng trong sáng và phong cách lãnh đạo chí công vô tư điển hình nhất, Hồ Chí Minh đã thu hút và trọng dụng đúng nhiều nhân tài trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng Việt Nam. Những nhân tài ấy đã có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây

dựng chế độ mới và đều đã cố gắng học tập làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Sau này, Thiếu tướng, Giáo sư, Viện sĩ, Anh hùng lao động Trần Đại Nghĩa từng đúc kết: “Những lời dạy, hình ảnh và sự quan tâm của Bác là một cảm nang quyết định mọi thắng lợi trong công tác của tôi” [47, tr.24].

Bốn là, sử dụng báo chí làm “chiếu cầu hiền”.

Với tầm nhìn và kinh nghiệm lớn về truyền thông và vai trò của báo chí, Hồ Chí Minh đã khéo léo sử dụng báo chí làm công cụ thu hút nhân tài. Các bài viết như “*Tìm người tài đức*”, “*Nhân tài và kiến quốc*” đăng trên báo Cứu quốc không chỉ thể hiện tấm lòng tha thiết của Người đối với nhân tài, mà còn như những chiếu cầu hiền trong thời hiện đại, truyền đi thông điệp mạnh mẽ về tinh thần trọng dụng hiền tài của chính quyền cách mạng.

Những bài viết này không đơn thuần là lời kêu gọi, mà còn thể hiện sự trân trọng, khích lệ và khơi dậy tinh thần trách nhiệm, lòng yêu nước của trí thức, nhân sĩ Việt Nam ở trong và ngoài nước. Đây là một hình thức sáng tạo, hiện đại và thành công trong công cuộc kháng chiến, kiến quốc của Việt Nam.

Năm là, tạo môi trường thu hút nhân tài ở trong và ngoài nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh thu hút được đông đảo nhân tài chính là do Người đã lãnh đạo Đảng, Nhà nước xây dựng được môi trường chính trị - xã hội dân chủ, cởi mở, không phân biệt nguồn gốc, đảng phái, tôn giáo hay học vấn. Người từng chủ trương xây dựng: “Chính phủ sau đây phải là một Chính phủ toàn dân đoàn kết và tập hợp nhân tài không đảng phái” [88, tr.478], có đủ đại diện nhân tài từ ba miền Bắc - Trung - Nam, do đó, Chính phủ này đã thực hiện thành công tư tưởng đại đoàn kết toàn dân tộc và nghệ thuật trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh .

Trong *Thư gửi Tổng bộ Việt Minh* năm 1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh vạch rõ: “Lúc đó có người nghĩ rằng các nhân sĩ có danh vọng chưa chắc vui lòng hợp tác với Việt Minh. Song vì Việt Minh đặt quyền lợi Tổ quốc và dân tộc lên trên hết, và lấy lòng chí công vô tư mà làm việc, cho nên các bậc có tài đức danh vọng đều vui lòng hợp tác trong Chính phủ” [89, tr.504]. Chính tư tưởng trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh và môi trường trọng nhân tài do Người xây dựng đã tạo điều kiện để nhiều trí thức lớn như Nguyễn Văn Huyên, Tạ Quang Bửu, Hồ Đắc Di, Tôn Thất

Tùng, Ngụy Như Kon Tum, Nguyễn Lâm, v.v... đã phát huy hết tài năng của mình và có nhiều đóng góp quan trọng vào công cuộc kháng chiến và kiến quốc.

Trong thực tiễn lịch sử cách mạng Việt Nam, tấm gương Hồ Chí Minh thu hút, trọng dụng nhân tài đã trở thành di sản quý báu, có sức lan tỏa lâu dài. Thủ tướng Phạm Văn Đồng từng khẳng định: “Bác rất quan tâm tìm kiếm nhân tài. Bác là người phát hiện và dùng nhân tài rất giỏi, dùng nhân tài bằng lòng kính trọng và sự phát huy, chứ không phải bằng danh, bằng lợi. Vì thế, biết bao nhân tài của đất nước đã tìm đến dưới ngọn cờ của Bác” [40, tr.268]. Với lòng yêu thương, sự cầu thị và tinh thần vì nước vì dân, Hồ Chí Minh thực sự trở thành trung tâm hội tụ nhân tài, tinh hoa của dân tộc.

3.3.2. Biện pháp đào tạo và bồi dưỡng nhân tài

Đào tạo và bồi dưỡng nhân tài là bước đi căn bản, lâu dài để hình thành đội ngũ những người có năng lực và phẩm chất phục vụ cho sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh là người khởi xướng tư tưởng và chiến lược “trồng người”, với quan điểm xuyên suốt rằng: muốn có nhân tài phục vụ đất nước thì phải có một nền giáo dục đúng đắn, khoa học, gắn liền với thực tiễn, phục vụ lợi ích quốc gia và phát triển toàn diện con người.

Một là, khẳng định vai trò then chốt của giáo dục.

Hồ Chí Minh đã khẳng định giáo dục giữ vai trò quyết định trong sự nghiệp đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Người khẳng định rõ: “Vì lợi ích mười năm thì phải trồng cây, vì lợi ích trăm năm thì phải trồng người” [95, tr.528]. Đó là một tư tưởng sâu sắc với tầm nhìn chiến lược lâu dài về vai trò nền tảng, trường tồn của công tác giáo dục và đào tạo. Theo Hồ Chí Minh, “trồng người” không chỉ là truyền thụ tri thức mà còn là quá trình xây dựng con người phát triển toàn diện cả Đức, Trí, Thể, Mỹ để có thể không chỉ nhằm phát triển bản thân toàn diện mà còn cống hiến được nhiều nhất cho nhân dân và Tổ quốc.

Trong bài “*Sửa đổi lối làm việc*” (1947), Người khẳng định: “Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng” [89, tr.309]. Công tác giáo dục, đào tạo không chỉ phục vụ trước mắt mà còn là đầu tư cho tương lai lâu dài bền vững của dân tộc.

Hồ Chí Minh chỉ rõ: Nhân tài không thể tự nhiên hình thành, mà phần lớn cần được phát hiện, rèn luyện và bồi dưỡng qua một quá trình giáo dục, đào tạo một cách khoa học và cách mạng. Trong “*Chương trình Việt Minh*” (1941), Người chỉ rõ yêu cầu: “Lập các trường chuyên môn huấn luyện chính trị, quân sự, kỹ thuật để đào tạo các lớp nhân tài” [87, tr.630]. Đây là chủ trương mang tính hệ thống, đặt nền tảng cho việc xây dựng một hệ thống bao gồm hệ thống Trường Đảng, hệ thống giáo dục từ tiểu học đến đại học của quốc gia nhằm vừa phục vụ yêu cầu kháng chiến, vừa kiến thiết đất nước.

Ngay sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh đề ra nhiệm vụ: “gây dựng nền trung học và đại học mới, đào tạo nhân tài” [89, tr.233] nhằm thay thế nền giáo dục thực dân cũ bằng một nền giáo dục phục vụ quốc dân, dân tộc và tiến bộ. Dưới sự lãnh đạo của Người, một hệ thống trường học của Đảng, hệ thống giáo dục của nhà nước, Trường Công đoàn và nhiều cơ sở đào tạo khác nhau được thành lập trong thời kỳ kháng chiến gian khổ, đào tạo ra lớp lớp cán bộ, trí thức yêu nước theo định hướng của người. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ ra định hướng đúng đắn cho nền giáo dục của Đảng, của nhà nước và nhiệm vụ của người học. Đó là:

“Học để làm việc,
làm người,
làm cán bộ.

Học để phụng sự Đoàn thể,
“ “giai cấp và nhân dân,
“ “Tổ quốc và nhân loại.

Muốn đạt mục đích, thì phải
cần, kiệm, liêm, chính,
chí công, vô tư” [90, tr.208].

Đoàn thể ở đây là Đảng khi chưa ra hoạt động công khai. Lớp lớp cán bộ, trí thức yêu nước, nhân tài được hình thành đã trở thành những người đã góp phần quan trọng vào sự nghiệp kháng chiến kiến quốc thành công.

Một điểm đặc sắc trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là yêu cầu giáo dục phải xuất phát từ thực tiễn và phục vụ thực tiễn. Người khẳng định rõ công tác giáo dục phải nhằm hình thành những con người mới, những người biết làm việc có hiệu quả, những người có đủ tài đức để hoàn thành tốt những nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước giao cho và phục vụ được nhiều nhất cho Tổ quốc và nhân loại. Người không chỉ xác định rõ mục tiêu của giáo dục như vậy, mà còn khẳng định: mọi tri thức, kỹ năng được đào tạo đều phải hướng tới việc giải quyết những vấn đề thực tế, những khó khăn, gian khổ, phức tạp trong cách mạng và phát triển đất nước.

Hồ Chí Minh luôn đề cao tính thực hành trong giáo dục, coi đó là nguyên lý sư phạm cơ bản để đào tạo nên những con người toàn diện, không chỉ có kiến thức mà còn có năng lực thực tiễn. Người nhiều lần nhấn mạnh phải học đi đôi với hành, lý luận liên hệ với thực tế. Theo Người, nếu học chỉ để biết mà không vận dụng vào thực tiễn thì đó là “học vẹt”, là vô ích và thậm chí nguy hại trong bối cảnh cách mạng đang cần những người có khả năng hành động, giải quyết vấn đề cụ thể của nhân dân, của đất nước.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lãnh đạo, tổ chức thực hiện tư tưởng này một cách sáng tạo và thành công. Trong các lớp huấn luyện chính trị do chính Người trực tiếp tổ chức tại Quảng Châu (1925–1927), Hồ Chí Minh không chỉ truyền thụ lý luận cách mạng mà còn kết hợp chặt chẽ với các hoạt động thực hành như tham gia mít tinh, diễn thuyết, viết báo, in truyền đơn, tổ chức hội họp, thảo luận. Những lớp học này đã đào tạo nên nhiều nhà cách mạng kiên trung và lãnh đạo xuất sắc của Đảng như Trần Phú, Lê Hồng Phong. Chính nhờ sự gắn bó chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn trong giáo dục, đào tạo mà lớp học trò trẻ tuổi do Hồ Chí Minh trực tiếp huấn luyện đều trở thành những con người mới không chỉ vững vàng về tư tưởng mà còn rất năng động, sáng tạo và bản lĩnh trong lãnh đạo cách mạng Việt Nam.

Sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, khi đất nước bước vào thời kỳ vừa kháng chiến vừa kiến quốc, Hồ Chí Minh tiếp tục nhấn mạnh nguyên lý giáo dục phải gắn với thực tiễn trong đào tạo nhân tài cho cách mạng Việt Nam. Trong *Thư gửi Hội nghị giáo dục toàn quốc*, Người nói rõ: “Chúng ta phải sửa đổi cách dạy cho hợp với sự đào tạo nhân tài kháng chiến và kiến quốc” [89, tr.575]. Nội dung,

phương pháp, tổ chức giáo dục, bồi dưỡng cán bộ, nhân tài phải được đổi mới theo hướng phục vụ trực tiếp cho yêu cầu cấp thiết của dân tộc, đất nước trong từng giai đoạn cách mạng cụ thể.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, giáo dục không được rời cuộc sống, càng không thể chạy theo số lượng, hình thức hoặc bệnh thành tích. Người khẳng định rõ: “Cốt thiết thực chu đáo hơn tham nhiều” [90, tr.357]. Giáo dục cần hướng tới chất lượng cao, thực chất và hiệu quả cụ thể, thay vì phô trương hình thức hay mở rộng quy mô một cách thiếu thực tế. Đây là lời cảnh tỉnh có giá trị thời sự sâu sắc đối với quá trình đổi mới giáo dục hiện nay, khi mà nhiều nơi còn coi trọng thi cử hơn rèn luyện kỹ năng, coi trọng bằng cấp hơn khả năng thực hành với kết quả tốt, dẫn đến nguy cơ tạo ra tình trạng thừa thầy thiếu thợ, thiếu nhân tài thực chất.

Tư tưởng giáo dục gắn với thực tiễn của Hồ Chí Minh cũng bao hàm quan điểm học tập suốt đời. Theo Người, mỗi nhân tài, cán bộ, đảng viên, mỗi trí thức, sinh viên đều phải học ở trường, học trong sách vở, học lẫn nhau, học ở nhân dân, còn sống còn phải học. Học tập là công việc suốt đời vì sự phát triển bản thân, đồng thời có nhiều đóng góp thiết thực cho đất nước. Đó là sự kết hợp hài hòa giữa giáo dục chính quy và giáo dục từ cuộc sống, từ lao động, từ các phong trào yêu nước. Qua đó, nhân tài không ngừng được rèn luyện, trưởng thành và cống hiến lâu dài cho sự nghiệp cách mạng.

Theo Hồ Chí Minh, việc đào tạo nhân tài muốn đạt hiệu quả thì không thể giao cho người yếu kém chuyên môn hay thiếu trách nhiệm. Trong bài viết *Huấn luyện*, Người nhấn mạnh: “Tính chất huấn luyện dựa trên căn bản phải xem xét và giao trách nhiệm cho những người có tài năng để huấn luyện” [87, tr.456]. Thầy cô giáo có là nhân tài mới có thể có học viên, học trò là nhân tài. Người dạy phải giỏi cả chuyên môn lẫn đạo đức, có đủ năng lực truyền cảm hứng và rèn luyện nhân cách cho cán bộ và thế hệ tương lai.

Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định trong *Thư gửi Trại Giáo dục* (1949), Chủ tịch Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định vị trí, vai trò của các vị Hiệu trưởng và Giáo sư Trại giáo dục: “Các vị là những người phụ trách rèn luyện ra những nhân tài ấy” [90, tr.166]. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, phẩm chất tốt và năng lực cao của người

thầy, người lãnh đạo cơ sở giáo dục chính là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Người đã chỉ rõ: “Khi nào nền tài chính dồi dào, chính phủ phải nghĩ ngay đến giáo viên là những người từ tầng dưới đến tầng trên, lãnh trách nhiệm đào tạo nhân tài cho Tổ quốc” [139, tr.309-310].

Sau năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã lựa chọn và bổ nhiệm các trí thức uy tín giữ những vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước. Điển hình như Bộ trưởng Bộ Giáo dục được giao cho Nguyễn Văn Huyền – một trí thức ngoài Đảng. Ông đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ dẫn dắt nền giáo dục Việt Nam suốt từ năm 1946 đến năm 1975. Đây là thời kỳ nền giáo dục Việt Nam đã cung cấp được nhiều cán bộ, nhân tài cho thắng lợi của 2 cuộc kháng chiến chống 2 đế quốc lớn là Pháp và Mỹ.

Hai là, đưa nhân tài đi bồi dưỡng ở nước ngoài.

Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định cần phải tranh thủ các nguồn lực trí tuệ quốc tế để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân tài, trí thức cho đất nước ta. Ngay từ những năm 1920, Người đã đưa một số thanh niên ưu tú sang học tại Đại học Phương Đông (Liên Xô), Đại học Quân sự Hoàng Phố (Trung Quốc). Đây là những địa điểm đào tạo cán bộ cách mạng uy tín lúc bấy giờ. Những cán bộ được đào tạo tại đây như Lê Hồng Phong, Nguyễn Thị Minh Khai, Nguyễn Văn Trấn, v.v... sau này đều trở thành lực lượng nòng cốt của Đảng và phong trào cách mạng Việt Nam.

Ngày 1 tháng 11 năm 1945, sau khi nước nhà giành độc lập được hai tháng, trong Thư gửi Bộ trưởng Ngoại giao Hoa Kỳ Giêm Biéc-nơ, nhân danh Hội văn hóa Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh bày tỏ mong muốn “được gửi một phái đoàn khoảng năm mươi thanh niên Việt Nam sang Mỹ với ý định một mặt thiết lập những mối quan hệ văn hóa thân thiết với thanh niên Mỹ, và mặt khác để xúc tiến việc tiếp tục nghiên cứu về kỹ thuật, nông nghiệp cũng như các lĩnh vực chuyên môn khác” [88, tr.91].

Chủ trương của Hồ Chí Minh trong việc gửi thanh niên, học sinh sang nước ngoài học tập, trao đổi và thiết lập những mối quan hệ với các nước từng bước được thực hiện. Năm 1951, Đảng và Chính phủ Việt Nam đã gửi khóa học sinh đầu tiên

sang Liên Xô học tập. Những năm sau này, khi cuộc kháng chiến chống đế quốc Mỹ xâm lược diễn ra ác liệt, nhân dân ta còn rất khó khăn, nhưng Nhà nước ta vẫn tiếp tục gửi học sinh sang học tập tại các nước Liên Xô, Trung Quốc, Cộng hòa Dân chủ Đức, Tiệp Khắc, Ba Lan, Hung-ga-ri, Ru-ma-ni và Bun-ga-ri là các nước có nền văn hóa, khoa học - kỹ thuật tiên tiến, phát triển. Đó là một trong những chính sách đào tạo và bồi dưỡng nhân tài cho đất nước.

Ba là, phát huy tinh thần tự bồi dưỡng, tự trui rèn của mỗi nhân tài.

Trong tư tưởng của Hồ Chí Minh, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài không chỉ được thực hiện thông qua trường lớp, sách vở hay sự giáo dục từ nhà trường, mà còn phải chú trọng đến quá trình tự bồi dưỡng, tự rèn luyện và trưởng thành trong thực tiễn cách mạng. Người cho rằng thực tiễn cách mạng là môi trường lớn, là trường học vĩ đại để đào luyện cán bộ và nhân tài. Chính trong lao động, đấu tranh thực tiễn mà phẩm chất, năng lực, bản lĩnh và trí tuệ của con người được hình thành, tôi luyện và phát triển.

Hồ Chí Minh đặc biệt đề cao vai trò của tinh thần tự học tập, tự rèn luyện, tự tu dưỡng của mỗi người có tài năng. Hồ Chí Minh khẳng định: “Năng lực của người không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có mà một phần lớn do công tác, do tập luyện mà có” [89, tr.320]. Theo đó, tài năng và trí tuệ của con người chủ yếu được hình thành và phát triển thông qua quá trình giáo dục, rèn luyện và trưởng thành trong thực tiễn cách mạng.

Hồ Chí Minh cho rằng, trong điều kiện cách mạng và xây dựng đất nước, tri thức nhân loại luôn vận động, phát triển, vì vậy người có tài phải thường xuyên học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn và bản lĩnh chính trị. Người nhiều lần nhấn mạnh tinh thần học tập suốt đời với quan điểm: “Học hỏi là một việc phải tiếp tục suốt đời” [94, tr.377]. Hồ Chí Minh cho rằng tài năng chân chính phải được thử thách và khẳng định trong thực tiễn cách mạng. Thực tiễn không chỉ là môi trường kiểm nghiệm năng lực mà còn là nơi hun đúc lý tưởng, bản lĩnh và phẩm chất đạo đức của người cán bộ, nhân tài. Trong lịch sử cách mạng Việt Nam, nhiều nhân tài lớn đã trưởng thành chủ yếu từ phong trào cách mạng, từ quá trình tự học tập và tự rèn luyện trong thực tiễn đấu tranh gian khổ của dân tộc.

Nhiều đồng chí lãnh đạo tiêu biểu của cách mạng Việt Nam đã trưởng thành từ thực tiễn đấu tranh cách mạng và phong trào quần chúng, thể hiện sinh động quan điểm của Hồ Chí Minh về đào tạo nhân tài trong thực tiễn. Tôn Đức Thắng từ người công nhân yêu nước đã trở thành nhà lãnh đạo mẫu mực của cách mạng Việt Nam. Nguyễn Chí Thanh xuất thân từ gia đình nông dân nghèo nhưng trưởng thành thành nhà lãnh đạo quân sự, chính trị xuất sắc của Đảng và Quân đội. Nguyễn Văn Cừ và Lê Duẩn cũng là những tấm gương tiêu biểu về sự trưởng thành qua tự học, rèn luyện và hoạt động thực tiễn cách mạng, hình thành bản lĩnh chính trị và tư duy lý luận sắc bén.

Trong lĩnh vực quân sự, Võ Nguyên Giáp và Hoàng Minh Thảo là minh chứng điển hình cho việc đào tạo nhân tài qua thực tiễn chiến đấu và công tác. Dù không được đào tạo chính quy về quân sự, Võ Nguyên Giáp đã trở thành vị Đại tướng đầu tiên và nhà quân sự kiệt xuất của dân tộc nhờ tự học và trải nghiệm thực tiễn cách mạng. Hoàng Minh Thảo cũng trưởng thành từ thực tiễn chiến đấu và nghiên cứu quân sự, trở thành nhà lý luận quân sự có uy tín của Quân đội nhân dân Việt Nam.

Từ thực tiễn đó cho thấy, trong tư tưởng Hồ Chí Minh, tự bồi dưỡng, tự trui rèn trong thực tiễn cách mạng là con đường quan trọng để hình thành và phát triển nhân tài. Người luôn yêu cầu cán bộ, đảng viên phải gắn học tập với thực hành, lý luận với thực tiễn, rèn luyện trong khó khăn, thử thách và gần gũi với nhân dân. Chính thực tiễn cách mạng đã tạo nên môi trường để phát hiện, đào tạo và tôi luyện nhiều nhân tài xuất sắc cho đất nước. Quan điểm này của Hồ Chí Minh đến nay vẫn mang giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay.

3.3.3. Biện pháp trọng dụng nhân tài

Trọng dụng nhân tài là khâu then chốt để biến tiềm năng của nhân tài thành giá trị, kết quả thực tiễn, là bước nối tiếp tất yếu sau quá trình thu hút, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: nếu không biết sử dụng nhân tài đúng cách, đúng lúc, đúng vị trí thì sẽ làm mai một tài năng, gây tổn hại cho đất nước. Trong tư tưởng của Người, trọng dụng nhân tài không chỉ là việc bố trí cán bộ

mà còn là khoa học và nghệ thuật dùng người với đạo đức chí công vô tư, liêm chính và tầm nhìn chiến lược.

Một là, tùy tài mà dùng, đúng người đúng việc.

Một nguyên tắc nổi bật trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài là phải “tùy tài mà dùng”, không thể dùng người một cách cảm tính hoặc rập khuôn. Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* (1947), Người từng căn dặn: “Dùng cán bộ không đúng tài năng của họ, cũng là một cơ thất bại. Thí dụ: người viết giỏi nhưng nói kém lại dùng vào những việc cần phải nói. Người nói khéo nhưng viết xoàng lại dùng vào công việc viết lách. Thành thử hai người đều không có thành tích” [89, tr.283]. Việc dùng người nói chung, đặc biệt là với nhân tài đều cần phải dựa trên sở trường, năng lực, phù hợp với vị trí công tác cụ thể. Theo Hồ Chí Minh, trọng dụng đúng nhân tài không chỉ làm tăng hiệu quả công việc mà còn là cơ sở quan trọng để nhân tài tiếp tục phát triển. Trong bài viết *Cách huấn luyện cán bộ quân sự của Khổng Minh*, Hồ Chí Minh tiếp tục nhấn mạnh: “Dùng đúng tài năng thì thành công; dùng sai tài năng thì hỏng việc” [89, tr.694].

Hai là, trọng dụng nhân tài không phân biệt xuất thân, chính kiến, đảng phái.

Hồ Chí Minh chủ trương trọng dụng người tài một cách rộng mở, không giới hạn bởi quá khứ hay thành phần xuất thân hoặc vị trí hiện tại và trước đây của họ. Người khẳng định: “Việc dùng nhân tài, ta không nên căn cứ vào những điều kiện quá khắt khe. Miễn là không phản lại quyền lợi dân chúng, không là Việt gian, thân Pháp, thân Nhật, có lòng trung thành với Tổ quốc là có thể dùng được” [88, tr.43]. Ngay sau Cách mạng Tháng Tám, Hồ Chí Minh đã thành lập một Chính phủ Liên hiệp rộng rãi, tập hợp nhân tài ba miền Bắc-Trung-Nam, không phân biệt đảng phái, giai cấp, tôn giáo. Điều này được thể hiện rõ trong tuyên bố: “Chính phủ này là Chính phủ toàn quốc, có đủ nhân tài Trung, Nam, Bắc tham gia” [88, tr.481].

Nhiều nhân sĩ trí thức trong chế độ cũ đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh tin tưởng mời vào bộ máy nhà nước: Cụ Huỳnh Thúc Kháng làm Bộ trưởng Bộ Nội vụ. Trong hoàn cảnh đất nước năm 1946 như “ngàn cân treo sợi tóc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh cần sang Pháp đàm phán, Người đã trao quyền Chủ tịch nước cho Cụ Huỳnh Thúc Kháng và Cụ Huỳnh Thúc Kháng đã hoàn thành tốt vai trò của mình. Người

đã trọng dụng đúng các nhân tài như: học giả Nguyễn Văn Tố làm Bộ trưởng Bộ Cứu tế; luật sư Vũ Đình Hòe giữ chức Bộ trưởng Tư pháp; bác sĩ Hoàng Tích Trí làm Bộ trưởng Bộ Y tế; kỹ sư Trần Đăng Khoa làm Bộ trưởng Bộ Giao thông. Các nhân tài ngoài Đảng trong Chính phủ đã hoàn thành tốt vai trò của mình làm cho nhà nước ta mạnh mẽ thêm bởi thiên tài dùng người, trọng dụng nhân tài đúng đắn của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Ba là, trao quyền và tạo điều kiện để nhân tài phát huy.

Một điểm nổi bật trong tư tưởng và đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh là Người có năng lực lãnh đạo một cách khoa học và cách mạng, tin tưởng, trao quyền và tạo điều kiện để người tài làm cán bộ lãnh đạo để phát huy năng lực của họ một cách tối đa. Người chỉ rõ: “Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hoá ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hoá ra tài nhỏ” [89, tr.320]. Năng lực lãnh đạo kém tài thì sẽ làm thui chột nhân tài. Trọng dụng nhân tài không chỉ là giao đúng người, đúng việc, mà còn là tiếp tục khơi dậy nhiệt huyết, khích lệ tinh thần cống hiến, dám nghĩ, dám nói, dám làm và dám chịu trách nhiệm của nhân tài.

Một điển hình lịch sử trong phong cách lãnh đạo Hồ Chí Minh là sự kiện Người tin tưởng giao quyền Chủ tịch nước cho cụ Huỳnh Thúc Kháng, một nhân sĩ ngoài Đảng trong thời gian Người sang Pháp (1946), trong tình hình đất nước như “ngàn cân treo sợi tóc” với lời nhắn nhủ bất hủ: “Dĩ bất biến, ứng vạn biến”. Điều này không chỉ thể hiện sự trọng dụng mà còn là sự bảo vệ về chính trị và tinh thần đối với một nhân tài từng hoạt động trong chế độ cũ.

Trong lĩnh vực quân sự, Hồ Chí Minh tin tưởng tuyệt đối vào Đại tướng Võ Nguyên Giáp, một người vốn xuất thân là một nhà giáo, chưa từng trải qua đào tạo quân sự chính quy. Ngày 06/12/1953, Chủ tịch Hồ Chí Minh và Bộ Chính trị cùng với việc thông qua quyết định mở chiến dịch Điện Biên Phủ, đã quyết định cử Đại tướng Võ Nguyên Giáp - Tổng Tư lệnh Quân đội nhân dân Việt Nam trực tiếp làm Chỉ huy trưởng kiêm Bí thư Đảng ủy Mặt trận Điện Biên Phủ.

Ngày 05/01/1954, khi tiễn Đại tướng Võ Nguyên Giáp lên đường ra Mặt trận, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói với đại tướng Võ Nguyên Giáp: “Tướng quân tại ngoại! Trao cho chú toàn quyền. Có vấn đề gì khó khăn, bàn thống nhất trong Đảng

ủy, thống nhất với cố vấn thì cứ quyết định, rồi báo cáo sau...” [45, tr.900]. Người nhân mạnh: “Trận này rất quan trọng, phải đánh cho thắng. Chắc thắng mới đánh, không chắc thắng không đánh” [45, tr.900]. Một biểu hiện của thiên tài dùng nhân tài là việc lựa chọn cán bộ chỉ huy cao nhất của chiến dịch Điện Biên Phủ. Đường lối tác chiến đúng chỉ có thể phát huy giá trị khi được thực hiện bởi những nhà chỉ huy lỗi lạc. Tài năng, bản lĩnh chỉ huy của Đại tướng Võ Nguyên Giáp trong chiến dịch Điện Biên Phủ thắng lợi đã được lịch sử và thế giới tôn vinh. Thiên tài dùng người tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh khiến cho tài nhỏ có thể hoá ra tài to.

Trong lĩnh vực khoa học – kỹ thuật, Giáo sư Trần Đại Nghĩa, một nhà khoa học từ Pháp trở về, đã được Hồ Chí Minh giao nhiệm vụ nghiên cứu và chế tạo vũ khí phục vụ kháng chiến. Mặc dù điều kiện vật chất vô cùng khó khăn, nhưng Hồ Chí Minh và Chính phủ vẫn tạo mọi điều kiện để ông làm việc và phát huy năng lực. Kết quả là nhân tài Trần Đại Nghĩa đã đặt nền móng cho ngành công nghiệp quốc phòng Việt Nam, với những đóng góp to lớn trong cả kháng chiến chống Pháp và chống Mỹ.

Bốn là, trọng dụng nhân tài là phụ nữ.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, việc trọng dụng nhân tài không chỉ dừng lại ở việc đánh giá đúng thực lực, phẩm chất và sự cống hiến của mỗi người, mà còn bao hàm tư tưởng tiên bộ, bình đẳng về giới. Người đặc biệt đề cao vai trò và đóng góp của phụ nữ trong sự nghiệp cách mạng, đồng thời khẳng định rõ ràng quan điểm trọng dụng nhân tài là phụ nữ. Hồ Chí Minh viết: “Trong mấy mươi năm vận động độc lập, phụ nữ Việt Nam hy sinh khá nhiều. Chị Minh Khai là một người tiêu biểu trong thời kỳ đó” [88, tr.394]. Nhận xét này không chỉ thể hiện lòng biết ơn sâu sắc đối với những người phụ nữ kiên trung như Nguyễn Thị Minh Khai, mà còn là lời khẳng định về vai trò của phụ nữ trí thức, phụ nữ cách mạng trong công cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc.

Trong quá trình tiến hành hai cuộc kháng chiến vĩ đại, vai trò của phụ nữ ngày càng được ghi nhận rõ nét. Hồ Chí Minh từng khẳng định phụ nữ Việt Nam ta chẳng những anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang mà còn rất thông minh, sáng tạo. Trong kháng chiến, “họ đã dự một phần rất vẻ vang” [89, tr.413]. Chính vì vậy, tư tưởng của Người đặt ra một yêu cầu thực tiễn trong công tác cán bộ và phát hiện

nhân tài: phải phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng cả những nhân tài là nữ giới, đảm bảo công bằng, bình đẳng và phát huy đầy đủ nguồn lực con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Đây là điểm rất tiên bộ trong tư tưởng nhân văn của Hồ Chí Minh, thể hiện sự kết hợp giữa giá trị truyền thống của dân tộc với tư tưởng bình đẳng của thời đại mới.

Năm là, trọng dụng nhân tài là người dân tộc thiểu số.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là vốn quý của quốc gia, là nguồn lực quan trọng đối với sự nghiệp cách mạng. Người luôn chủ trương phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài không phân biệt dân tộc, tôn giáo, thành phần xã hội hay địa vị xuất thân. Đối với đồng bào dân tộc thiểu số, Hồ Chí Minh dành sự quan tâm đặc biệt bởi đây là bộ phận quan trọng trong khối đại đoàn kết toàn dân tộc và là lực lượng có vai trò to lớn trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc cũng như xây dựng đất nước.

Hồ Chí Minh khẳng định các dân tộc trong cộng đồng Việt Nam đều bình đẳng, đoàn kết, tương trợ lẫn nhau và đều có khả năng đóng góp nhân tài cho đất nước. Người nhiều lần nhấn mạnh rằng đồng bào các dân tộc thiểu số có nhiều phẩm chất tốt đẹp như lòng yêu nước, tinh thần đoàn kết, ý chí kiên cường trong đấu tranh cách mạng. Vì vậy, Đảng và Nhà nước cần quan tâm phát hiện, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số, tạo điều kiện để họ phát huy năng lực và cống hiến cho cách mạng.

Theo Hồ Chí Minh, việc trọng dụng nhân tài là người dân tộc thiểu số không chỉ có ý nghĩa trong xây dựng đội ngũ cán bộ mà còn góp phần củng cố khối đại đoàn kết dân tộc, tăng cường niềm tin của đồng bào đối với Đảng và Nhà nước. Người yêu cầu phải chống tư tưởng dân tộc hẹp hòi, kỳ thị dân tộc và coi trọng việc đào tạo cán bộ tại chỗ cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Người từng căn dặn: “Đồng bào Kinh hay Thổ, Mường hay Mán, Gia Rai hay Ê Đê, Xê Đăng hay Ba Na và các dân tộc thiểu số khác đều là con cháu Việt Nam, đều là anh em ruột thịt” [88, tr.249]. Quan điểm đó thể hiện rõ tư tưởng bình đẳng dân tộc và tinh thần nhân văn sâu sắc của Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ và trọng dụng nhân tài.

Trong thực tiễn cách mạng Việt Nam, nhiều cán bộ lãnh đạo tiền bối tiêu biểu là người dân tộc thiểu số đã trưởng thành và có đóng góp to lớn cho sự nghiệp cách mạng dưới sự dìu dắt của Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh. Tiêu biểu như Hoàng Đình Giông và Hoàng Văn Thụ là người dân tộc Tày, Lương Văn Tri là người dân tộc Nùng. Các đồng chí đều là những chiến sĩ cộng sản kiên trung, có vai trò quan trọng trong xây dựng phong trào cách mạng, căn cứ địa và lực lượng vũ trang ở Việt Bắc. Từ thực tiễn đấu tranh cách mạng, các đồng chí đã thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, năng lực lãnh đạo và tinh thần gắn bó mật thiết với nhân dân các dân tộc miền núi, trở thành những tấm gương tiêu biểu về nhân tài là người dân tộc thiểu số trong cách mạng Việt Nam.

Những tấm gương tiêu biểu đó cho thấy quan điểm đúng đắn và nhất quán của Hồ Chí Minh trong việc trọng dụng nhân tài là người dân tộc thiểu số. Theo Người, mọi dân tộc đều có người tài và nếu được phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đúng đắn thì họ sẽ trở thành lực lượng quan trọng đóng góp cho sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Quan điểm này không chỉ có ý nghĩa trong thời kỳ đấu tranh giải phóng dân tộc mà còn tiếp tục là cơ sở quan trọng cho công tác phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay.

Sáu là, thực hiện chính sách đãi ngộ và tôn vinh nhân tài.

Trọng dụng nhân tài không thể tách rời việc xây dựng một cơ chế, chính sách đãi ngộ và tôn vinh hợp lý, hiệu quả. Hồ Chí Minh nhiều lần nhấn mạnh rằng để người tài có thể toàn tâm toàn ý cống hiến, trước hết phải “cho họ điều kiện sinh sống đầy đủ mà làm việc. Khi họ đau ốm, phải có thuốc thang. Tùy theo hoàn cảnh mà giúp họ giải quyết vấn đề gia đình” [89, tr.316]. Đó không chỉ là sự hỗ trợ về vật chất, mà còn là sự quan tâm đầy nhân văn đến đời sống tinh thần, gia đình và các vấn đề cá nhân của người có tài. Chính sách đó không chỉ giúp giữ chân nhân tài, mà còn tạo ra môi trường làm việc nhân văn, bền vững, giúp người tài an tâm phát triển và cống hiến lâu dài.

Không những thế, Hồ Chí Minh còn đặc biệt nhấn mạnh đến việc tôn vinh, ghi nhận đúng mức các đóng góp của người có tài. Trong bài *Cách huấn luyện cán*

bộ quân sự của Khổng Minh, Hồ Chí Minh nêu rõ: “Họ có nét tốt dù nhỏ cũng phải ghi, họ có công trạng dù nhỏ cũng thưởng, thì ai cũng cố gắng” [89, tr.701]. Theo Người, sự chí công vô tư và công bằng trong đánh giá, khen thưởng sẽ tạo ra động lực tinh thần to lớn để mỗi người không ngừng nỗ lực. Trong quân đội, Người chỉ rõ: “Thấy người tài giỏi ta cất nhắc họ, thấy người dũng cảm ta thưởng họ, tướng mà như thế thì đánh đâu thắng đấy” [89, tr.698]. Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc động viên, khích lệ tinh thần, không chỉ bằng vật chất mà còn bằng sự ghi nhận, tôn vinh xứng đáng. Đây là yếu tố quan trọng góp phần tạo ra văn hóa trọng dụng nhân tài bền vững, đồng thời lan tỏa cảm hứng, khát vọng cống hiến trong toàn xã hội

Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh: trọng dụng nhân tài không chỉ là tạo điều kiện vật chất, mà còn phải khơi dậy động lực tinh thần, lý tưởng phục vụ Tổ quốc. Người cho rằng muốn làm cách mạng, trước hết phải có đạo đức cách mạng. Cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư thì việc gì cũng làm được. Trên tinh thần đó, Người coi mỗi nhân tài là một chiến sĩ trên mặt trận trí tuệ, có sứ mệnh phụng sự nhân dân, phụng sự dân tộc.

Tư tưởng này được Người hiện thực hóa trong việc giao nhiệm vụ cho các trí thức lớn như Nguyễn Văn Huyên, Nguyễn Như Kôn Tum, Hồ Đắc Di, Tôn Thất Tùng, v.v... không chỉ tham gia chính quyền mà còn đóng vai trò trụ cột trong giáo dục, y tế, khoa học – kỹ thuật. Nhiều trí thức trong số đó không phải là đảng viên nhưng vẫn được tin tưởng giao những vị trí trọng yếu, thể hiện rõ sự đánh giá đúng người, đúng việc, đúng nhân tài trên cơ sở phẩm chất, năng lực và kết quả cống hiến cho đất nước.

3.3.4. Biện pháp bảo vệ nhân tài

Thu hút, đào tạo và trọng dụng nhân tài là những bước thiết yếu, nhưng để nhân tài thực sự phát huy được giá trị, cần có môi trường bảo vệ phù hợp, an toàn và khích lệ. Chủ tịch Hồ Chí Minh là người không chỉ quan tâm đến việc tìm kiếm, sử dụng người tài mà còn đặc biệt coi trọng việc bảo vệ họ khỏi những rào cản, định kiến và nguy cơ bị trù dập trong quá trình cống hiến. Bảo vệ nhân tài những khi họ có ý tưởng đổi mới, đột phá vì sự nghiệp chung, nhưng thực hiện lại gặp rủi ro, hoặc thất bại. Theo

Người, bảo vệ nhân tài không chỉ là trách nhiệm của cá nhân người đứng đầu, mà còn là bổn phận của toàn bộ hệ thống chính trị nhằm xây dựng một nền hành chính nhân văn, tiến bộ và hiệu quả.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc trọng dụng và bảo vệ nhân tài. Bởi nếu thiếu sự bảo vệ phù hợp, thì nhân tài, dù giỏi đến đâu, cũng khó có thể an tâm cống hiến lâu dài hoặc không dám ra khỏi vòng an toàn để đổi mới giải quyết những vấn đề khó khăn, phức tạp chưa có tiền lệ. Nhân tài vốn có chính kiến mạnh, tinh thần đổi mới và bản lĩnh cá nhân, do đó dễ trở thành đối tượng của sự ganh ghét, đố kỵ hoặc công kích trong môi trường thiếu dân chủ, công tâm, minh bạch. Vì vậy, Hồ Chí Minh nhấn mạnh trách nhiệm của người lãnh đạo trong việc kiến tạo môi trường làm việc dân chủ, tin cậy và thân thiện. Đây là quan điểm khoan dung, khích lệ sáng tạo vì sự nghiệp chung và chấp nhận rủi ro có kiểm soát chính là yếu tố thiết yếu để bảo vệ và phát triển nhân tài.

Một là, tạo điều kiện thuận lợi để phát triển sở trường của nhân tài.

Hồ Chí Minh cho rằng nhân tài chỉ có thể phát huy hết khả năng nếu được đặt đúng vị trí, có điều kiện để sáng tạo và được trao quyền chủ động. Người từng khẳng định: “phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc” [89, tr.314]. Theo tư tưởng của Người, bảo vệ nhân tài còn phải thể hiện ở việc xây dựng một môi trường làm việc dân chủ, khuyến khích sáng tạo, chấp nhận khác biệt tư duy, sẵn sàng lắng nghe ý kiến phản biện và bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm khi có ý tưởng đổi mới, đột phá vì sự nghiệp chung, chứ không phải vì lợi ích cá nhân, gia đình, hoặc vì lợi ích nhóm.

Bảo vệ nhân tài đồng nghĩa với bảo vệ sự phát triển lâu dài của đất nước. Nếu không ngăn chặn được nạn bè phái, định kiến hay cơ chế đánh giá thiếu công tâm, thì hậu quả tất yếu sẽ là sự “rút lui im lặng” của nhân tài khỏi vị trí cống hiến. Hồ Chí Minh yêu cầu lãnh đạo các cấp phải mạnh dạn, bản lĩnh, kiên quyết bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Người chỉ rõ cần khắc phục tình trạng: “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 có đức, nhưng không vừa lòng mình thì đẩy ra

ngoài” [88, tr.65]. Người vạch rõ căn bệnh nguy hiểm của một số cán bộ lãnh đạo: “Thân cận là những kẻ vô tài bất lực, nhưng khéo nịnh hót a dua. Xa cách hoặc đìu hãm những người có tài có đức hay bàn ngay nói thẳng” [89, tr.632]. Đây là những căn bệnh cần được nhận diện và khắc phục để không làm tổn hại đến nhân tài.

Bảo vệ nhân tài còn gắn liền với cơ chế đánh giá công bằng, khách quan, minh bạch. Hồ Chí Minh nhấn mạnh vai trò của người đứng đầu trong việc thường xuyên kiểm tra, theo dõi quá trình làm việc của cán bộ không phải để “soi mói” mà để kịp thời hỗ trợ, định hướng. Trong *Sửa đổi lối làm việc* (1947), Người viết: “Không phải ngày nào cũng kiểm tra. Nhưng thường thường kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm. Giao công việc mà không kiểm tra, đến lúc thất bại mới chú ý đến. Thế là không biết yêu cầu cán bộ” [89, tr.316]. Người cũng khẳng định: “Thương yêu là luôn luôn chú ý đến công tác của họ, kiểm thảo họ. Hễ thấy khuyết điểm thì giúp cho họ sửa chữa ngay, để vun trồng cái thói có gan phụ trách, cả gan làm việc của họ. Đồng thời, phải nêu rõ những ưu điểm, những thành công của họ” [89, tr.323].

Thực tiễn dưới sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh đã xây dựng được một môi trường dân chủ, cởi mở và đầy tôn trọng tài năng mà nhiều trí thức như Võ Nguyên Giáp, Trần Đại Nghĩa, Tôn Thất Tùng, Nguyễn Văn Huyền, v.v... đã có cơ hội phát huy hết khả năng, để lại những dấu ấn lớn trong các lĩnh vực quân sự, khoa học, giáo dục và y tế.

Hai là, kiểm tra, giám sát một cách nhân văn, hỗ trợ phát triển.

Bảo vệ nhân tài, theo Hồ Chí Minh, không có nghĩa là buông lỏng quản lý, mà là kiểm tra, giám sát có trách nhiệm và nhân văn. Trong tác phẩm *Sửa đổi lối làm việc* (1947), Người viết: “Không phải ngày nào cũng kiểm tra. Nhưng thường thường kiểm tra để giúp họ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát triển ưu điểm” [89, tr.316].

Người nhấn mạnh rằng, kiểm tra là một hình thức quan tâm và thương yêu, không phải để bắt lỗi mà để giúp nhân tài tránh sai lầm và tiếp tục tiến bộ. Đây là phương pháp quản trị nhân sự dựa trên tinh thần đồng hành, hỗ trợ, thay vì áp đặt hoặc xét nét. Đồng thời, Người cũng khẳng định rằng việc chỉ ra những điểm mạnh

là cần thiết để động viên, cổ vũ tinh thần cống hiến của nhân tài: “Phải nêu rõ những ưu điểm, những thành công của họ. Làm thế không phải để họ kiêu căng, mà để họ thêm hăng hái, thêm gắng sức” [89, tr.323].

Trong tư tưởng và thực tiễn lãnh đạo cách mạng, Hồ Chí Minh luôn coi bảo vệ nhân tài là trách nhiệm chính trị, đạo đức và cũng là nghệ thuật lãnh đạo. Thông qua việc kiểm tra, giám sát để loại bỏ những phần tử hủ hóa, tham nhũng, gây tổn hại đến niềm tin và môi trường phát triển nhân tài cũng là biện pháp để nhân tài được bảo vệ. Trong vụ án của Trần Dụ Châu, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký quyết định bác đơn xin ân giảm án tử hình của cựu Đại tá Quân đội Nhân dân Việt Nam, cựu Cục trưởng Cục Quân nhu (tiền thân của Tổng cục Cung cấp, nay là Tổng cục Hậu cần, Quân đội nhân dân Việt Nam). Trần Dụ Châu đã bị xử tử hình trong vụ án tham nhũng nổi tiếng năm 1950 trong cuộc kháng chiến chống Thực dân Pháp. Sự kiện này cho thấy: chỉ khi lãnh đạo các cấp thực sự chí công vô tư, bản lĩnh và đặt lợi ích quốc gia, dân tộc lên trên hết, thì đội ngũ nhân tài mới có thể an tâm cống hiến, phát huy hết khả năng và truyền lửa cho các thế hệ kế tiếp. Đồng thời, ngăn chặn được tệ quan liêu, tham nhũng trong bộ máy Đảng, Nhà nước.

Ba là, bao dung với sai sót trong sáng tạo vì lợi ích chung.

Hồ Chí Minh là người có cái nhìn rất tiên bộ và nhân văn trong việc đánh giá lỗi lầm của người cán bộ, nhất là những sai sót trong quá trình đổi mới, sáng tạo. Người từng cảnh báo về những biểu hiện của chủ nghĩa hình thức, cứng nhắc trong xử lý cán bộ. Theo Hồ Chí Minh, nhân tài là con người, mà đã là con người thì không tránh khỏi thiếu sót. Điều quan trọng là khi sai sót xuất phát từ mục tiêu phục vụ lợi ích chung thì cần được cảm thông, hỗ trợ để sửa chữa và trưởng thành, thay vì loại bỏ. Người nhấn mạnh: “công việc gì bất kỳ thành công hoặc thất bại, chúng ta cần phải nghiên cứu đến cội rễ, phân tích thật rõ ràng rồi kết luận. Kết luận đó sẽ là cái chìa khoá phát triển công việc và giúp cho cán bộ tiến tới. Có như thế thì người mới có tài, tài mới có dụng” [89, tr.283]. Đây là nguyên tắc quản lý nhân tài kết hợp giữa lý trí và nhân ái, đòi hỏi người lãnh đạo phải chí công vô tư, khách quan trong đánh giá.

Đối với Hồ Chí Minh, những cán bộ, trí thức dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung luôn cần được khuyến khích và bảo vệ, kể cả

khi họ mắc phải những lỗi lầm nhỏ trong quá trình thực hiện công việc vì sự nghiệp chung. Đây là tinh thần bao dung, nhưng không buông lỏng, khuyến khích đổi mới nhưng có định hướng, góp phần tạo nên một môi trường phát triển lành mạnh cho nhân tài. Hồ Chí Minh chỉ rõ: “Khi họ sai lầm thì dùng cách “thuyết phục” giúp cho họ sửa chữa” [89, tr.316].

Tư tưởng Hồ Chí Minh về bảo vệ nhân tài là sự kết tinh giữa lòng nhân ái truyền thống của dân tộc Việt Nam, tinh hoa văn hóa nhân loại và nguyên lý khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin. Đây không chỉ là nền tảng lý luận quan trọng trong công tác cán bộ, mà còn là kim chỉ nam hành động cho Đảng và Nhà nước ta trong quá trình hoàn thiện thể chế thu hút, trọng dụng và phát triển đội ngũ nhân tài quốc gia trong thời đại mới.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 đã tập trung phân tích và làm rõ những quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là một hệ thống những quan điểm toàn diện, sâu sắc của Người về vai trò, tiêu chí lựa chọn cũng như chủ thể và các biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài trong sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Với Chủ tịch Hồ Chí Minh nhân tài là nguồn lực đặc biệt quý báu, giữ vai trò quyết định đối với thắng lợi của cách mạng giải phóng dân tộc, công cuộc kiến quốc và xây dựng chế độ xã hội mới.

Nội dung chương đã làm nổi bật quan điểm của Hồ Chí Minh về mối quan hệ biện chứng giữa đức và tài, giữa lý tưởng cách mạng và năng lực chuyên môn; xác định rõ các phẩm chất, năng lực cốt lõi và tiêu chí lựa chọn nhân tài, đồng thời chỉ ra trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội trong việc phát hiện, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài. Những quan điểm này thể hiện tư duy chiến lược, tính dân chủ, nhân văn và khoa học sâu sắc của Hồ Chí Minh trong xây dựng con người và phát huy nguồn lực con người vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh”.

Việc hệ thống hóa các quan điểm cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ làm rõ nội dung cốt lõi của tư tưởng này, mà còn tạo cơ sở trực tiếp để luận án tiếp tục phân tích ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với Việt Nam hiện nay, qua đó khẳng định giá trị bền vững và tính thời đại của tư tưởng Hồ Chí Minh trong bối cảnh phát triển mới của đất nước.

Chương 4: Ý NGHĨA TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ NHÂN TÀI ĐỐI VỚI VIỆT NAM

4.1. Ý nghĩa lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

4.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã kế thừa và phát triển sáng tạo truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc, tinh hoa văn hóa nhân loại và lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là kết quả của quá trình kế thừa và phát triển sáng tạo những giá trị tư tưởng tiến bộ của dân tộc và nhân loại. Trên nền tảng truyền thống quý báu của dân tộc Việt Nam về trọng dụng hiền tài, kết hợp với sự tiếp nhận tinh hoa văn hóa Đông – Tây và lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, Hồ Chí Minh đã xây dựng nên một hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc về vai trò, tiêu chí, chủ thể và biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Điều đó thể hiện tầm nhìn chiến lược và giá trị nhân văn sâu sắc trong tư tưởng của Người về nhân tài.

4.1.1.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã kế thừa và phát triển sáng tạo truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc

Trong suốt chiều dài lịch sử hàng nghìn năm dựng nước và giữ nước, cha ông ta luôn đề cao tinh thần trọng dụng hiền tài, coi đó là yếu tố then chốt để xây dựng và phát triển quốc gia. Truyền thống hiền tài là nguyên khí của quốc gia không chỉ được khẳng định bằng tư tưởng mà còn được hiện thực hóa qua những chính sách như chiếu cầu hiền, chế độ khoa cử, hình thức tiến cử. Qua nhiều triều đại, trọng dụng hiền tài đã trở thành giá trị bền vững, góp phần làm nên sức mạnh và sự thịnh trị của đất nước.

Hồ Chí Minh sinh ra và lớn lên trong bối cảnh đất nước lâm than dưới ách thực dân, phong kiến. Người thấu hiểu sâu sắc tầm quan trọng của nhân tài đối với vận mệnh dân tộc. Kế thừa trực tiếp truyền thống quý báu của cha ông, Hồ Chí Minh tiếp tục khẳng định nhân tài là nguồn lực vô giá, là “nguyên khí” để kiến quốc và phát triển đất nước. Truyền thống trọng dụng hiền tài được Hồ Chí Minh kế thừa và phát triển sáng tạo, trên một thế giới quan mới khoa học và cách mạng nhằm thúc đẩy cách mạng Việt Nam phát triển trong thời đại mới.

Điểm nổi bật trong tư tưởng Hồ Chí Minh là sự phát triển và mở rộng quan niệm về nhân tài. Nếu như trong xã hội phong kiến, hiền tài chủ yếu được hiểu là tầng lớp sĩ phu, trí thức Nho học, thì trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài có thể xuất thân từ mọi giai tầng: công, nông, trí thức, nhân sĩ, thậm chí cả những người từng làm việc trong bộ máy chính quyền cũ. Người khẳng định cầu hiền không phân biệt giới tính, dân tộc, giai cấp, tôn giáo hay đảng phái. Sự bao dung, độ lượng đó bắt nguồn từ tình yêu thương con người và tư tưởng nhân văn sâu sắc, nhờ đó đội ngũ nhân tài được mở rộng cả về số lượng và chất lượng. Đặc biệt, Hồ Chí Minh coi trọng nhân tài nữ, đánh giá cao vai trò phụ nữ trong sự nghiệp dựng nước và giữ nước. Trong tác phẩm *Lịch sử nước ta* (1941), Người đã khẳng định:

“Hai Bà Trưng có đại tài,
Phát cờ khởi nghĩa giết người tà gian,
Ra tay khôi phục giang san,
Tiếng thơm dài tạc đá vàng nước ta.
Tỉnh Thanh Hoá có một bà,
Tên là Triệu Âu tuổi vừa đôi mươi,
Tài năng dũng cảm hơn người,
Khởi binh cứu nước muôn đời lưu phượng.
Phụ nữ ta chẳng tầm thường,
Đánh Đông, dẹp Bắc làm gương để đời” [87, tr.259-260].

Trong lịch sử dân tộc, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là đỉnh cao tiên bộ trong việc khuyến khích phụ nữ phát huy tài năng và đóng góp cho dân tộc.

Trong sự nghiệp kháng chiến và kiến quốc, Hồ Chí Minh đã kế thừa truyền thống “chiêu hiền đãi sĩ” của dân tộc để tập hợp và phát huy sức mạnh nhân tài. Người ra lời kêu gọi “*Tìm người tài đức*”, viết bài “*Nhân tài và kiến quốc*” được xem như “chiếu cầu hiền” thời hiện đại, thể hiện khát vọng quy tụ hiền tài vì lợi ích tối cao của dân tộc. Đồng thời, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, mở các lớp huấn luyện cán bộ cách mạng và trực tiếp tham gia giảng dạy, xây dựng hệ thống trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng, phát triển nền giáo dục quốc dân, cử thanh niên ưu tú đi học ở nước ngoài. Theo Người, nhân

tài không chỉ cần được phát hiện và trọng dụng, mà còn phải được bảo vệ, tạo điều kiện để cống hiến lâu dài cho đất nước.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã nâng truyền thống trọng dụng hiền tài của dân tộc lên một tầm cao mới. Trong lịch sử nước ta, trọng dụng hiền tài chủ yếu gắn với việc xây dựng đội ngũ quan lại tài giỏi trung với vua, tận tình phục vụ triều đình, biết cai trị nhân dân một cách hiệu quả, tốt đẹp. Đến Hồ Chí Minh trọng dụng hiền tài đã trở thành một vấn đề cơ bản trong chiến lược cách mạng mang tính toàn dân, toàn diện và dân chủ. Cán bộ, đảng viên, nhân tài phải là những người Trung với nước Hiếu với nhân dân, làm “người đầy tớ trung thành của nhân dân” chứ không phải là ông quan cai trị nhân dân như thời phong kiến. Người không chỉ dừng ở việc “câu hiền” mà còn đặt nền móng cho một hệ thống quan điểm mới về phát hiện, đào tạo, sử dụng, bảo vệ nhân tài, coi đó là yếu tố quyết định sự hưng thịnh và phát triển bền vững của quốc gia. Đây chính là bước phát triển mới, vừa kế thừa truyền thống dân tộc, vừa làm phong phú thêm lý luận cách mạng, đáp ứng đúng những yêu cầu mới của thời đại Hồ Chí Minh.

4.1.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã kế thừa và phát triển sáng tạo tinh hoa văn hóa nhân loại về nhân tài

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ phát triển từ truyền thống dân tộc mà còn thấm đẫm tinh hoa văn hóa nhân loại. Người đã kế thừa một cách có chọn lọc các giá trị tư tưởng của nhân loại để phục vụ cho sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng xã hội mới. Từ văn hóa phương Đông, đặc biệt là tư tưởng Nho giáo coi trọng hiền tài, Hồ Chí Minh tiếp nhận quan điểm đề cao vai trò của người tài đối với vận mệnh quốc gia và vượt lên trên giới hạn phong kiến vốn chỉ coi trọng tầng lớp sĩ phu, quan lại. Người mở rộng quan niệm về nhân tài, không bó hẹp trong hàng ngũ trí thức Nho học, mà bao gồm mọi lực lượng có năng lực, phẩm chất, tinh thần yêu nước và khát vọng cống hiến cho dân tộc: công nhân, nông dân, trí thức, chiến sĩ, phụ nữ, thanh niên. Đặc biệt, Người đề cao vai trò của phụ nữ và những đóng góp của họ, vượt qua hạn chế của tư tưởng phong kiến. Người cũng kế thừa tinh thần tích cực của Phật giáo là đề cao lòng nhân ái, vị tha, khoan dung và phát triển thành quan điểm cởi mở, bao dung trong phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân

tài. Từ tinh hoa văn hoá phương Tây, nhất là tư tưởng dân chủ, nhân văn và tự do học thuật, Hồ Chí Minh đã kế thừa và phát triển những yếu tố tiên bộ trong việc đánh giá nhân tài theo thực tài, chú trọng thành tích và sáng tạo. Bên cạnh đó, Người còn kế thừa những giá trị phổ quát của tư tưởng nhân loại về vai trò trung tâm của con người và tri thức đối với sự phát triển xã hội.

Hồ Chí Minh đã kế thừa tinh thần dân chủ phương Tây nhưng phát triển sáng tạo theo mục tiêu cách mạng Việt Nam: nhân tài không phục vụ lợi ích của giai cấp tư sản trong phát triển chủ nghĩa tư bản, mà phải gắn bó với sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội. Người nhấn mạnh nhân tài không chỉ cần có trí tuệ mà còn phải có phẩm chất đạo đức, tinh thần yêu nước, sẵn sàng hy sinh vì lợi ích chung. Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng giáo dục như nền tảng để phát hiện, bồi dưỡng nhân tài, khẳng định muốn có đội ngũ nhân tài thì phải có một nền giáo dục ưu việt, đào tạo con người phát triển toàn diện về Đức, Trí, Thể, Mỹ.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã có những đóng góp to lớn cả về lý luận và thực tiễn. Về lý luận, Người đã bổ sung, làm phong phú thêm kho tàng văn hóa và tư tưởng nhân loại khi khẳng định nhân tài không phải chỉ là sản phẩm của một giai cấp hay một nền văn hóa, mà là tài sản chung của dân tộc, của nhân dân và của thời đại. Về thực tiễn, Người đã xây dựng được đường lối, chủ trương cụ thể trong phát hiện, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài, biến những giá trị phổ quát của nhân loại thành động lực hiện thực cho sự nghiệp cách mạng. Nhờ đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trở thành kim chỉ nam cho việc xây dựng một xã hội mới độc lập, dân chủ, công bằng, văn minh. Đến nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vẫn giữ nguyên giá trị trong công cuộc đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước.

4.1.1.3. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã bổ sung và làm phong phú thêm kho tàng lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài

Trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Liên Xô, Lênin đã đề cập đến nhiều nội dung quan trọng liên quan đến xây dựng nhân tài như vai trò, phát hiện, thu hút, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài. Hồ Chí Minh đã vận dụng, phát triển sáng tạo và làm phong phú thêm quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về

nhân tài phù hợp với yêu cầu của cách mạng giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

Trong chủ nghĩa Mác - Lênin, nhân tài giữ vai trò quan trọng trong tiến trình lịch sử, đặc biệt trong sự nghiệp xây dựng xã hội mới - xã hội chủ nghĩa. Lênin nhấn mạnh: “Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiên phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào” [69, tr.473]. Vận dụng nguyên lý đó, Hồ Chí Minh khẳng định nhân tài là nguồn lực quý báu, có tính quyết định đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Người coi nhân tài vừa là sản phẩm của xã hội, vừa là chủ thể trực tiếp thúc đẩy sự phát triển dân tộc, đồng thời là một nguồn lực không bao giờ cạn nếu biết phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng đúng đắn.

Mác và Lênin tập trung luận giải vai trò của nhân tài trong cách mạng vô sản ở các nước tư bản chủ nghĩa, ở những nước tư bản chủ nghĩa phát triển lên chủ nghĩa xã hội, Hồ Chí Minh đã vận dụng và phát triển sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin về nhân tài trong điều kiện một nước thuộc địa, phong kiến. Người coi nhân tài có thể xuất thân từ mọi tầng lớp: công nhân, nông dân, trí thức, nhân sĩ, thậm chí cả tư sản, miễn là có tinh thần yêu nước và năng lực đóng góp cho quốc gia dân tộc Việt Nam. Đặc biệt, Hồ Chí Minh chỉ rõ nhân tài có thể ở trong Đảng hoặc ngoài Đảng, điều này vừa thể hiện tấm lòng rộng mở, vừa khẳng định chủ trương đại đoàn kết toàn dân tộc, tập hợp mọi lực lượng để phục vụ sự nghiệp cách mạng. Đây là sự bổ sung quan trọng, mở rộng phạm vi và phương thức thu hút nhân tài của chủ nghĩa Mác – Lênin.

Khi bàn về vai trò của nhân tài trong sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc, Hồ Chí Minh khẳng định nhân tài là nguồn lực trọng yếu để thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược: kháng chiến và kiến quốc. Trong kháng chiến, nhân tài là những người có trí tuệ, bản lĩnh, trực tiếp đóng góp vào việc tổ chức, lãnh đạo và huy động sức mạnh toàn dân tộc để chống giặc ngoại xâm. Trong kiến quốc, nhân tài trở thành nguồn lực đặc biệt để xây dựng đất nước vốn có nền kinh tế nghèo nàn, lạc hậu phát triển thành một đất nước dân giàu nước mạnh. Hồ Chí Minh nhiều lần nhấn mạnh

rằng sự nghiệp xây dựng đất nước không thể tách rời vai trò của đội ngũ trí thức, nhân sĩ, cán bộ tài đức. Đây là một bước phát triển quan trọng trong lý luận, khi Người chỉ ra cách thức phát huy nhân tài trong điều kiện đặc thù của một dân tộc vừa thoát khỏi ách thuộc địa, vừa tiến lên xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Đối với phương pháp sử dụng và trọng dụng nhân tài, Hồ Chí Minh vận dụng sáng tạo quan điểm của Lênin về việc cần nhờ cậy cả những chuyên gia tư sản trong quá trình xây dựng xã hội mới, đồng thời bổ sung nguyên tắc riêng của mình trong dùng người: “tùy tài mà dùng” và “bất phân đảng phái”. Trong thực tiễn, Người chủ trương trọng dụng cả những trí thức, nhân sĩ, quan lại cũ nếu họ có khả năng và sẵn sàng phục vụ dân tộc. Với nghệ thuật tổ chức và dùng nhân tài đúng người, đúng việc, Hồ Chí Minh đã tập hợp, bố trí nhiều nhân tài vào các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, giúp họ phát huy cao độ năng lực cho sự nghiệp cách mạng. Những công sự, học trò xuất sắc của Người sau này đã trở thành những nhà lãnh đạo kiệt xuất của Đảng và Nhà nước, đó chính là một điều kiện quan trọng trong kiên định, vận dụng sáng tạo và phát triển mạnh mẽ đến trường của tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ nhân tài trong những điều kiện mới.

Hồ Chí Minh đã làm giàu thêm kho tàng lý luận Mác – Lênin về nhân tài bằng việc đặt nhân tài vào vị trí trung tâm của sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở một nước thuộc địa, nửa phong kiến. Người mở rộng phạm vi phát hiện, thu hút, trọng dụng và bảo vệ nhân tài ra toàn xã hội, coi đây là trách nhiệm chung của cả hệ thống chính trị và nhân dân. Đồng thời, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh đến việc bảo vệ những cán bộ, trí thức dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới vì lợi ích chung của dân tộc, kể cả khi họ có sai sót hoặc chưa thành công trong quá trình thực hiện đổi mới, đột phá những nút nghẽn trong xây dựng xã hội mới. Đó là một bước phát triển sáng tạo, vừa phù hợp với thực tiễn Việt Nam, vừa bổ sung vào lý luận chung của chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài.

4.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh là nền tảng tư tưởng và định hướng chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước về nhân tài

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ thể hiện tầm nhìn chiến lược đối với nguồn lực con người mà còn trở thành nền tảng tư tưởng - lý luận cho quá

trình hoạch định đường lối, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước Việt Nam trong suốt chiều dài cách mạng. Điều đó được thể hiện thông qua những nội dung sau:

Một là, Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước kiểu mới của dân, do dân, vì dân đã luôn hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong các giai đoạn cách mạng.

Ngay từ khi nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời đến nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Đảng cầm quyền và Nhà nước kiểu mới đã luôn thực hiện, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài. Trong giai đoạn kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, Đảng chủ trương thu hút và trọng dụng những người có tài, có tâm, không phân biệt thành phần xuất thân, tín ngưỡng, hay chính kiến, miễn là họ có khả năng đóng góp cho sự nghiệp cách mạng. Điển hình là việc nhiều trí thức, nhà khoa học, chuyên gia trong và ngoài nước được giao trọng trách trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, quân sự góp phần làm nên các thành tựu chiến lược của cách mạng.

Một dấu mốc thể hiện rõ chính sách nhân tài của Đảng là *Chính sách của Đảng Lao động Việt Nam đối với trí thức* đăng trên Báo Nhân Dân ngày 29/8/1957. Văn kiện này nhấn mạnh: Trí thức là một bộ phận của nhân dân lao động, có vai trò quan trọng trong công cuộc kháng chiến và kiến quốc. Chính sách ấy thể hiện rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò, vị thế và trách nhiệm chính trị của trí thức – nhân tài, góp phần củng cố khối đại đoàn kết dân tộc và khai thác triệt để sức mạnh của chất xám phục vụ đất nước.

Hai là, Đảng Cộng sản Việt Nam hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong thời kỳ đổi mới và hội nhập.

Từ khi bắt đầu công cuộc đổi mới toàn diện đất nước năm 1986, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài tiếp tục được Đảng cụ thể hóa trong các văn kiện, nghị quyết, chiến lược phát triển nhân lực. Các kỳ Đại hội Đảng từ Đại hội VI đến Đại hội XIV đều nhất quán khẳng định vai trò then chốt của nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, các nghị quyết quan trọng như Nghị quyết số 27-NQ/TW năm 2008 về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ

đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Nghị quyết số 26-NQ/TW năm 2003 về công tác cán bộ; Kết luận số 14-KL/TW năm 2022 về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; Kết luận số 12-KL/TW năm 2021 về tiếp tục xây dựng đội ngũ trí thức và Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ 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 quyết số 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 số 71-NQ/TW năm 2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, v.v ... đã thể hiện sự tiếp nối và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện mới. Những văn kiện này đã đặt ra các yêu cầu rõ ràng về vai trò của nhân tài, các tiêu chí lựa chọn nhân tài và các biện pháp phát hiện, đào tạo, sử dụng và bảo vệ nhân tài, trong đó nhấn mạnh tính hệ thống, lâu dài và chiến lược trong phát triển nguồn lực chất lượng cao.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã trở thành cơ sở tư tưởng quan trọng cho việc hình thành hệ thống chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và bảo vệ nhân tài của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Trong các văn kiện, nghị quyết và kết luận gần đây, những chính sách này đã không ngừng được hoàn thiện, cụ thể hóa theo hướng minh bạch, thực chất và phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Hiện thực hoá tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong thời kỳ đổi mới thể hiện qua các chính sách về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ nhân tài.

Thứ nhất, vai trò của nhân tài đối với đất nước.

Bước vào thời kỳ đổi mới, trước những thay đổi của tình hình trong nước và thế giới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã từng bước hoàn thiện chủ trương, đường lối về trọng dụng nhân tài. Trong Chiến lược phát triển kinh tế giai đoạn 2011 – 2020, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức” [27, tr.130]. Như vậy, đến Đại hội XI, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định vai trò, tầm quan trọng của nhân tài đối với sự phát triển của đất nước. Cũng tại Đại hội XI, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Có chính sách trọng dụng trí thức, đặc biệt đối với nhân tài

của đất nước” [27, tr.49]. Từ đó “Hình thành đồng bộ cơ chế, chính sách khuyến khích sáng tạo, trọng dụng nhân tài và đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ” [27, tr.78]. Văn kiện Đại hội XI của Đảng đã nêu rõ cần quan tâm phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài cho đất nước.

Trong Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/1/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, Đảng Cộng sản Việt Nam đã chỉ rõ vai trò của sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ. Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ là nguồn của nhân tài, của cán bộ và chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực. Từ đó, Đảng ta đã khẳng định vai trò của những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ khi được bồi dưỡng sẽ góp phần “phục vụ lâu dài cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ tổ quốc” [149].

Đến Đại hội XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định vai trò và tầm quan trọng của nguồn lực con người. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nêu rõ: “Thực sự coi trọng, phát huy hiệu quả vai trò động lực của con người, văn hoá, của giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ trong phát triển đất nước” [31, tr.29]. Trên cơ sở nhận thức về vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, Đại hội XIII cũng đề ra các đột phá chiến lược. Trong đó, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định rõ: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo” [31, tr.203-204].

Trải qua quá trình lãnh đạo đất nước từ những năm đổi mới (1986) đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam càng ngày càng hoàn thiện chủ trương đi tới có chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài.

Thứ hai, những tiêu chuẩn của nhân tài.

Đảng Cộng sản Việt Nam đã kiên định vận dụng và phát triển sáng tạo quan niệm của Hồ Chí Minh về nhân tài khi nhận định nhân tài là những người vừa có

đức, vừa có tài. Và những người có đức, có tài sẽ được phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng để trở thành những người có công hiến to lớn cho sự phát triển của đất nước. Những người vừa có đức, vừa có tài sẽ trở thành những nhà lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức và người lao động tận trung với nước và tận hiếu với dân.

Trong Văn kiện Đại hội lần thứ X, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: “đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài” [26, tr.51]. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế tiến cử những người vừa có đức, vừa có tài.

Đến Nghị quyết số 26 tại Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, ngày 19/5/2018, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định nhân tài là những người có đức, có tài: “Quy định trách nhiệm của lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình” [29, tr.8].

Đến Đại hội Đảng lần thứ XIII, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân” [31, tr.221]. Đại hội XIII của Đảng đã xác định rõ rằng nhân tài là những người có phẩm chất tốt đồng thời cần chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân. Ở đây, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề cập tới những người lãnh đạo, quản lý cần có năng lực tốt và hết lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ nhân dân.

Thứ ba, chính sách thu hút nhân tài.

Đảng ta luôn xác định việc thu hút nhân tài là nhiệm vụ chiến lược nhằm tạo ra nguồn lực con người có chất lượng cao phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước. Ngay từ Đại hội X, Đảng đã chỉ rõ cần “có chính sách thu hút các nhà khoa học, công nghệ giỏi ở trong nước và ngoài nước, trong cộng đồng người Việt Nam định cư ở nước ngoài” [26, tr.100]. Điểm mới này cho thấy tư duy mở, kế thừa sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng người tài không phân biệt đảng phái, nguồn gốc, dân tộc hay tôn giáo.

Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 tiếp tục cụ thể hóa nội dung này, khi đặt mục tiêu đến năm 2020 phải “thu hút ít nhất 1.000 sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ về làm việc trong khu vực công” [149]. Đây là nỗ lực lớn nhằm xây dựng đội ngũ tinh hoa trẻ kế cận cho đất nước. Tại Đại hội XIII,

Đảng nhấn mạnh nhiệm vụ “phát triển mạng lưới kết nối nhân tài người Việt Nam, thu hút sự tham gia đóng góp của cộng đồng các nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài” [31, tr.231]. Quan điểm này khẳng định rõ tầm nhìn toàn cầu, huy động trí tuệ kiều bào nhằm phục vụ công cuộc đổi mới và phát triển bền vững.

Đặc biệt, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 31/12/2024 về thu hút, trọng dụng người có tài năng 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 đã tiếp tục khẳng định quyết tâm thể chế hóa quan điểm của Đảng về chính sách nhân tài. Nghị định này quy định rõ các chính sách thu hút người có tài năng vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị, trong đó nhấn mạnh: “các bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương phải ưu tiên bố trí biên chế để tuyển dụng đối tượng là sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng” [10, tr.5]. Quy định này không chỉ cụ thể hóa định hướng chiến lược về nhân tài trong các văn kiện của Đảng, mà còn mở ra cơ chế pháp lý quan trọng nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Để thu hút nhân tài cho phát triển đất nước, trong Nghị quyết số 57- NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia đã khẳng định: “Ban hành cơ chế đặc thù thu hút người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài có trình độ cao về Việt Nam làm việc, sinh sống” [36, tr.7]. Quy định này thể hiện bước phát triển mới trong tư duy và chính sách thu hút nhân tài của Đảng, mở rộng phạm vi không chỉ trong cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài mà còn hướng tới nguồn nhân lực chất lượng cao trên toàn cầu. Đây chính là sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về tinh thần “chiêu hiền đãi sĩ”, coi trọng trí tuệ nhân loại, kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại. Việc ban hành cơ chế đặc thù này cho thấy quyết tâm chính trị cao trong việc tạo môi trường thuận lợi, thông thoáng, cạnh tranh quốc tế để thu hút, trọng dụng và phát huy hiệu quả đóng góp của đội ngũ nhân tài trong và ngoài nước, phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp phát triển đất nước hiện nay.

Trong *Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV* của Đảng đã chỉ rõ những điều kiện để đất nước phát triển trong kỷ nguyên mới: “Thu hút, trọng dụng nhân tài, đẩy mạnh phát triển lực lượng sản xuất mới” [38, tr.82]. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng cũng chỉ rõ: “Có cơ chế, chính sách đặc biệt để phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài; chú trọng thu hút các nhà khoa học giỏi, chuyên gia đầu ngành trong và ngoài nước, nhất là các ngành khoa học cơ bản và các lĩnh vực đặc biệt quan trọng” [38, tr.103].

Thứ tư, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

Trong những năm qua, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đề ra những giải pháp cụ thể trong công tác đào tạo nhân tài. Trong đó, coi trọng giáo dục và đào tạo, coi giáo dục và đào tạo là nhiệm vụ quan trọng để đào tạo nhân tài. Công tác giáo dục đào tạo được Đảng ta đề cập toàn diện như: xây dựng cơ sở vật chất phục vụ giáo dục đào tạo, đổi mới chương trình, gắn đào tạo trong nước với đào tạo quốc tế, xây dựng và phát triển hệ thống các trường chính trị nhằm đào tạo cán bộ.

Thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, Đại hội Đảng lần thứ XII, khẳng định vai trò hàng đầu của giáo dục đối với đào tạo nguồn nhân lực và nhân tài cho đất nước: “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” [28, tr.114].

Nghị quyết số 132/NQ-CP, Chính phủ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Giáo dục và đào tạo chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan để “xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài và cơ chế phát hiện, bồi dưỡng tài năng trẻ từ học sinh, sinh viên, đặc biệt chú trọng tới đội ngũ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài để tạo nguồn cán bộ lâu dài” [9, tr.82]. Nghị quyết số 132/NQ-CP tiếp tục khẳng định chủ trương của Chính phủ khi coi trọng vai trò của giáo dục và đào tạo trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cũng như đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho bộ máy nhà nước trong tình hình mới.

Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 31 tháng 7 năm 2023, phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 đã tiếp tục khẳng định vai trò của giáo dục, đào tạo đối với công tác

đào tạo, bồi dưỡng nhân tài. Quyết định số 899/QĐ-TTg đã đề ra những nhiệm vụ và giải pháp cụ thể đối với công tác nhân tài ở Việt Nam. Quyết định này đã chỉ rõ đề nâng cao chất lượng, tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cần chú trọng “đổi mới 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” [128, tr.62]. Đồng thời, cần nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của các cơ sở giáo dục công lập, ngoài công lập đi đôi với đẩy mạnh hợp tác quốc tế để đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phù hợp với chuẩn khu vực và quốc tế.

Trong Nghị quyết số 71-NQ/TW về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định vai trò của giáo dục và đào tạo trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài: “Giáo dục đại học là nòng cốt phát triển nhân lực trình độ cao, nhân tài, thúc đẩy phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo” [37, tr.2].

Kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài trong bối cảnh mới, Đảng Cộng sản Việt Nam rất quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, cán bộ là những người vừa tài vừa đức, vừa hồng vừa chuyên. Đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, cán bộ có sự kết hợp của các cấp, các ngành, của cả hệ thống giáo dục. Bên cạnh việc đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ ở các cơ sở đào tạo chuyên ngành thì Đảng ta cũng rất quan tâm đào tạo đạo đức, bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo, quản lý cho cán bộ, nhân tài thông qua hệ thống Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh từ Trung ương đến địa phương.

Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh được Chủ tịch Hồ Chí Minh thành lập năm 1949. Trường được thành lập để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo các cấp trong hệ thống chính trị Việt Nam. Trải qua hơn 70 năm xây dựng và trưởng thành, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh trở thành một trung tâm hàng đầu trong đào tạo nhân tài, những cán bộ lãnh đạo và quản lý chủ chốt của Đảng và cán bộ nguồn của toàn bộ hệ thống chính trị Việt Nam. Đó là những người có trình độ lý luận, năng lực tổ chức thực tiễn, có bản lĩnh và phẩm chất cần thiết đáp ứng kịp thời và có hiệu quả mục tiêu, nhiệm vụ chiến lược của sự nghiệp cách mạng trong các thời kỳ. Trường thành từ mái trường mang tên Chủ tịch Hồ Chí Minh có rất

nhieu nhân tài, cán bộ lãnh đạo chủ chốt của đất nước đã cùng nhân dân viết lên những trang sử vẻ vang của dân tộc.

Năm 2019, tại lễ kỷ niệm 70 năm ngày truyền thống Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Tổng bí thư Nguyễn Phú Trọng đã có bài phát biểu biểu dương và đánh giá cao đóng góp của Học viện trong 70 năm qua. Tổng Bí thư yêu cầu Học viện cần đổi mới mạnh mẽ hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, xây dựng phát triển toàn diện Học viện, xứng tầm trung tâm quốc gia hàng đầu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng khẳng định: “Học viện cần có chiến lược lâu dài để đào tạo cán bộ trẻ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng dụng nhân tài” [153].

Thứ năm, chính sách trọng dụng nhân tài.

Trọng dụng nhân tài được Đảng xác định là khâu then chốt trong công tác cán bộ. Ngay từ Văn kiện Đại hội X, Đảng đã khẳng định: “Trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng” [26, tr.100]. Từ đó, “Có cơ chế, chính sách bảo đảm phát hiện, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài” [26, tr.51]. Tại Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Đảng tiếp tục làm sâu sắc thêm tư tưởng trọng dụng người tài bằng việc “xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài” [29, tr.8]. Đồng thời, Nghị quyết cũng đề cao trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu trong việc “tiên cử người có đức, có tài” [29, tr.8].

Trong Văn kiện Đại hội XIII, Đảng nhấn mạnh cần “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tạo động lực mới cho phát triển nhanh và bền vững đất nước” [31, tr.110]. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP của Chính phủ đã cụ thể hóa rõ hơn chính sách trọng dụng nhân tài. Nghị định nêu rõ: “Được ưu tiên lựa chọn khi xem xét bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc bổ nhiệm giữ chức danh chuyên gia cao cấp” [10, tr.9]. Quy định này không chỉ thể hiện sự trọng thị đối với người có tài năng mà còn mở ra cơ hội để họ phát huy tối đa năng lực, trí tuệ trong các vị trí then chốt của bộ máy chính trị - xã hội.

Trong Nghị quyết số 57- NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Phát triển, trọng dụng nhân lực chất lượng cao, nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học – công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia” [36, tr.7]. Đây chính là bước tiến quan trọng trong việc thể chế hóa quan điểm của Đảng về trọng dụng nhân tài và tạo động lực mới cho sự nghiệp phát triển đất nước hiện nay.

Trong Văn kiện Đại hội XIV, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục khẳng định: “Phải có cơ chế trọng dụng nhân tài” [38, tr.32]. Để trọng dụng đúng nhân tài, Văn kiện Đại hội XIV cũng chỉ rõ cần: “Quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài” [38, tr.137-138].

Thứ sáu, chính sách đãi ngộ nhân tài.

Chính sách đãi ngộ nhân tài luôn gắn liền với quan điểm trọng dụng đi đôi với đãi ngộ xứng đáng. Tại Đại hội XI, Đảng nêu rõ: “Có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước” [27, tr.242]. Kết luận số 86-KL/TW nhấn mạnh việc “ưu tiên nhà ở cho cán bộ khoa học trẻ theo hình thức trả góp từ 10 đến 25 năm” [149], đồng thời, Nghị quyết số 26-NQ/TW chỉ rõ: “Thực hiện lộ trình cải cách tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, năng suất lao động, hiệu quả công tác và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội” [29, tr.8].

Nghị định số 179/2024/NĐ-CP của Chính phủ đã quy định cụ thể hơn về chính sách đãi ngộ đối với nhân tài. Theo đó, người tài năng làm việc trong cơ quan nhà nước được hưởng “trợ cấp thu hút lần đầu bằng 100% lương trong thời gian tập sự, hưởng phụ cấp tăng thêm hàng tháng bằng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng trong thời hạn 5 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng” [10, tr.5]. Đồng thời, Nghị định cũng quy định rõ ràng các chế độ tôn vinh, khen thưởng, nghỉ dưỡng, phúc lợi và các chính sách khác; trong đó có nội dung: “Người có tài năng, có đóng góp quan trọng cho quốc gia được bố trí nhà ở công vụ theo quy định của cấp có thẩm quyền” [10, tr.12].

Nghị quyết số 57-NQ/TW năm 2024 cũng khẳng định: “Có cơ chế đặc biệt về nhập tịch, sở hữu nhà, đất, thu nhập, môi trường làm việc nhằm thu hút, trọng

dụng, giữ chân các nhà khoa học đầu ngành, các chuyên gia, các tổng công trình sư trong và ngoài nước” [36, tr.7]. Những quy định này không chỉ cụ thể hóa chủ trương đãi ngộ xứng đáng của Đảng và Nhà nước, mà còn tạo động lực mạnh mẽ để khuyến khích, giữ chân và phát huy tối đa trí tuệ, năng lực sáng tạo của đội ngũ nhân tài, qua đó phục vụ hiệu quả sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

Trong Văn kiện Đại hội Đại biểu lần thứ XIV của Đảng đã chỉ rõ: “Có chế độ tiền lương và đãi ngộ phù hợp với công hiến, tài năng” [38, tr.142]. Đại hội XIV của Đảng đã xác định một trong các đột phá chiến lược là: “Xây dựng cơ chế đặc thù về thu nhập, môi trường làm việc, đề bạt, bổ nhiệm để thu hút, sử dụng các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành, doanh nhân công nghệ, nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài” [38, tr.186].

Những định hướng này cho thấy sự quan tâm thiết thực của Đảng và Nhà nước đối với đời sống vật chất và tinh thần của người tài, đồng thời tạo môi trường làm việc ổn định để họ phát huy năng lực sáng tạo.

Thứ bảy, chính sách bảo vệ nhân tài.

Tư tưởng Hồ Chí Minh rất coi trọng việc tạo điều kiện để nhân tài dám nghĩ, dám nói, dám làm và dám chịu trách nhiệm. Đảng đã kế thừa sâu sắc tư tưởng này, thể chế hóa bằng những cơ chế cụ thể. Nghị quyết số 26-NQ/TW xác định rõ cần “có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” [29, tr.7]. Kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06/6/2018 nhấn mạnh việc “siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” [30, tr.6].

Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh: “Có cơ chế khuyến khích, bảo vệ những cán bộ, đảng viên dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung” [32, tr.243]. Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị là bước đi cụ thể nhằm khắc phục tâm lý “sợ sai, sợ trách nhiệm” trong đội ngũ cán bộ – đây là một nội dung mang tính đột phá về thể chế bảo vệ người tài trong thời kỳ đổi mới. Cùng với đó, Quy định số 22-QĐ/TW ngày 28/7/2021 về công tác kiểm tra, giám sát và

kỷ luật Đảng đã nhấn mạnh: “phải bảo vệ cái đúng, bảo vệ người tốt, cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung” [34, tr.2]. Đây là nền tảng pháp lý quan trọng nhằm tạo hành lang an toàn cho đội ngũ cán bộ trí tuệ, bản lĩnh, có tinh thần đổi mới, dẫn thân và phụng sự.

Trong kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung Hà Nội, ngày 22 tháng 9 năm 2021, Đảng ta khẳng định rõ cần nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu, tạo sự thống nhất cao trong toàn Đảng và đồng thuận trong xã hội về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung; khơi dậy mạnh mẽ ý thức trách nhiệm, khát vọng cống hiến, tinh thần đổi mới, hết lòng, hết sức vì nhân dân phục vụ của đội ngũ cán bộ. Triệt để bảo vệ cán bộ, Đảng ta chỉ rõ: “Khi cán bộ thực hiện thí điểm mà kết quả không đạt hoặc chỉ đạt được một phần mục tiêu đề ra hoặc gặp rủi ro, xảy ra thiệt hại thì cấp có thẩm quyền phải kịp thời xác định rõ nguyên nhân khách quan, chủ quan, đánh giá công tâm để xem xét, xử lý phù hợp, nếu thực hiện đúng chủ trương, có động cơ trong sáng, vì lợi ích chung thì được xem xét miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm” [35, tr.2].

Đồng thời, Đảng và Nhà nước cũng chú trọng phát triển tài năng trẻ, thu hút trí thức kiều bào và chuyên gia quốc tế thông qua các chương trình học bổng, hợp tác quốc tế, thành lập các trường đại học trọng điểm, viện nghiên cứu tiên tiến, và triển khai các cơ chế đãi ngộ đặc biệt. Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài, các chương trình như 322, 911, 165, v.v... là những nỗ lực cụ thể hóa, phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện toàn cầu hóa và cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực.

Ngày 31 tháng 7 năm 2023 Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050. Trong đó chính phủ khẳng định rõ cần: “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, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn như: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; văn hóa; khoa học xã hội; y

tế; thông tin và truyền thông, chuyển đổi số, v.v... Qua đó, góp phần đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, thực hiện mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2050 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh” [128, tr.58].

Trong Văn kiện Đại hội Đại biểu lần thứ XIV của Đảng đã tiếp tục khẳng định: “Thực hiện tốt chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung” [38, tr.137].

Trên nền tảng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã xây dựng, hoàn thiện một hệ thống chủ trương, chính sách, pháp luật toàn diện về thu hút, trọng dụng, đãi ngộ và bảo vệ người tài. Những chính sách này không chỉ phản ánh sự vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng lớn của Hồ Chí Minh về nhân tài mà còn cho thấy quyết tâm chính trị cao của Đảng, Nhà nước trong xây dựng đội ngũ nhân tài. Coi đây là lực lượng nòng cốt để đưa đất nước phát triển nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế thành công trong thời đại mới.

Ba là, xây dựng hệ thống pháp luật, tạo hành lang pháp lý cho công tác nhân tài.

Một trong những yêu cầu quan trọng để đưa quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác nhân tài vào đời sống chính trị – xã hội là cần được cụ thể hóa bằng hệ thống pháp luật đồng bộ, khả thi. Chủ trương coi trọng và trọng dụng nhân tài đã được Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định nhất quán trong nhiều văn kiện như Cương lĩnh, các kỳ Đại hội, và đặc biệt là Nghị quyết số 26-NQ/TW về công tác cán bộ. Đường lối, chủ trương của Đảng về nhân tài của Đảng cần được thể chế hóa để sớm trở thành hiện thực. Pháp luật chính là công cụ để thể chế hóa tư tưởng thành quy phạm bắt buộc thi hành, tạo hành lang pháp lý rõ ràng cho việc phát hiện, thu hút, sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ nhân tài. Việc xây dựng hệ thống pháp luật về nhân tài không chỉ bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện giữa các cấp, các ngành, mà còn góp phần khắc phục tình trạng chủ trương đúng, triển khai yếu, vốn là thực trạng kéo dài trong chính sách trọng dụng người tài ở Việt Nam.

Trong hệ thống chính trị hiện nay, Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo toàn diện công tác nhân tài, thể hiện ở việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao, ban hành các nghị quyết chuyên đề về cán bộ, đội ngũ trí thức, và đổi mới cơ chế sử dụng nhân tài. Để các chủ trương của Đảng trở thành hiện thực, cần sự tham gia chủ động của Nhà nước với tư cách là chủ thể quản lý xã hội và tổ chức thực hiện pháp luật. Trên thực tế, Nhà nước đã ban hành và không ngừng hoàn thiện các văn bản pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, các cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, khen thưởng, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, v.v... Hệ thống văn bản pháp luật này đóng vai trò như nền tảng pháp lý cho hoạt động tuyển chọn, đánh giá và sử dụng nhân tài trong bộ máy công quyền.

Khu vực công, đặc biệt là hệ thống lãnh đạo, quản lý trong bộ máy Đảng, Nhà nước, luôn là nơi tập trung nhiều vị trí chiến lược có ảnh hưởng đến sự phát triển của quốc gia. Do đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức không thể tách rời công tác nhân tài. Việc phát hiện và trọng dụng nhân tài trước hết phải được thực hiện ngay trong quá trình tuyển dụng, quy hoạch, bố trí và bổ nhiệm cán bộ. Hệ thống pháp luật hiện hành như Luật Cán bộ, công chức (2008, sửa đổi năm 2019), Luật Viên chức (2010), cùng với các nghị định và thông tư hướng dẫn đã thiết lập một khung pháp lý tương đối đầy đủ cho việc thực hiện các chức năng nêu trên. Tuy nhiên, trong thực tế triển khai vẫn còn nhiều bất cập như tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng, cơ chế trọng dụng chưa có sự đột phá, còn có tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực công sang khu vực tư, từ trong nước đi ra nước ngoài. Người đi học thành tài không muốn trở về nước. Điều đó đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện thể chế, xây dựng hành lang pháp lý minh bạch, công bằng, để thu hút, tạo động lực để người tài yên tâm cống hiến trong khu vực công.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài luôn nhấn mạnh vai trò của tổ chức, của pháp luật trong việc chọn đúng người, dùng đúng chỗ, giao đúng việc, đãi ngộ đúng mức và bảo vệ đúng lúc. Để người tài yên tâm phụng sự thì cần tạo hành lang pháp lý rõ ràng, minh bạch. Việc xây dựng hệ thống pháp luật về nhân tài ở Việt Nam hiện nay chính là quá trình thể chế hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh đổi mới toàn diện, hội nhập quốc tế và chuyển đổi sang nền kinh tế tri thức. Hệ thống pháp luật không chỉ kế thừa tinh thần trọng dụng nhân tài vì dân, vì nước của Chủ tịch Hồ Chí Minh, mà còn phải đổi mới để thích ứng với các yêu cầu mới như

chuyển đổi số, tự chủ đại học, đổi mới khu vực công, thu hút người tài trong các lĩnh vực phi truyền thống. Điều đó đòi hỏi pháp luật về nhân tài phải mang tính chiến lược, linh hoạt, có tầm nhìn dài hạn, đồng thời có cơ chế phản hồi nhanh từ thực tiễn, nhằm tạo môi trường pháp lý thuận lợi, minh bạch và hiện đại.

4.2. Ý nghĩa thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài

4.2.1. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa trong thực tiễn, là một trong những nhân tố quyết định thắng lợi trong các giai đoạn của cách mạng Việt Nam

4.2.1.1. Giai đoạn cách mạng 1930-1945

Trong giai đoạn 1930–1945, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ dừng lại ở nhận thức lý luận, mà đã được hiện thực hóa sinh động trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng, góp phần quyết định vào thắng lợi của phong trào giải phóng dân tộc và Cách mạng Tháng Tám năm 1945.

Trước hết, Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ nòng cốt của Đảng, xem đây là yếu tố then chốt quyết định sự tồn tại và phát triển của phong trào cách mạng. Ngay từ khi thành lập Đảng Cộng sản Việt Nam (1930), Người đã chú trọng lựa chọn, đào tạo và rèn luyện những cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, gắn bó với quần chúng, có năng lực tổ chức và tinh thần hy sinh vì cách mạng. Nhiều cán bộ ưu tú được Hồ Chí Minh trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng đã trở thành những nhà lãnh đạo xuất sắc của cách mạng Việt Nam như Trần Phú, Lê Hồng Phong, Hà Huy Tập.

Thứ hai, tư tưởng mở rộng quan niệm về nhân tài của Hồ Chí Minh được thể hiện rõ trong thực tiễn tập hợp lực lượng cách mạng. Người không giới hạn nhân tài trong phạm vi những người có học thức cao hay xuất thân đặc biệt, mà coi mọi người Việt Nam yêu nước, có năng lực, có tinh thần cách mạng đều có thể trở thành nhân tài của dân tộc. Trong giai đoạn này, Hồ Chí Minh đã vận dụng linh hoạt chính sách đại đoàn kết dân tộc, thu hút trí thức, thanh niên, công nhân, nông dân, tiểu tư sản, thậm chí cả một bộ phận địa chủ, tư sản dân tộc tham gia Mặt trận dân tộc thống nhất, tạo nên sức mạnh tổng hợp to lớn.

Thứ ba, Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài thông qua thực tiễn cách mạng. Trong điều kiện hoạt động bí mật, bị kẻ thù khủng bố gắt gao, Người vẫn kiên trì mở các lớp huấn luyện chính trị, quân sự, tổ chức tại trong nước và ở nước ngoài (như các lớp huấn luyện ở Quảng Châu, Cao Bằng). Phương châm đào tạo của Hồ Chí Minh là học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn, rèn luyện cán bộ qua đấu tranh cách mạng, qua thử thách gian khổ. Chính thực tiễn ấy đã tôi luyện nên một đội ngũ cán bộ vừa có trí tuệ, vừa có bản lĩnh, đủ sức lãnh đạo phong trào cách mạng phát triển liên tục và ngày càng trưởng thành.

Thứ tư, trong quá trình chuẩn bị cho Tổng khởi nghĩa Tháng Tám, Hồ Chí Minh đã thể hiện rõ tư tưởng dùng người đúng lúc, đúng việc, phát huy cao nhất vai trò của nhân tài. Người giao trọng trách cho những cán bộ có năng lực tổ chức, chỉ huy và uy tín trong quần chúng; đồng thời tin tưởng, trao quyền và tạo điều kiện để họ chủ động sáng tạo trong thực tiễn. Sự xuất hiện của những nhân tài quân sự, chính trị, tổ chức trong giai đoạn này đã góp phần quyết định vào việc chớp thời cơ, lãnh đạo toàn dân vùng lên giành chính quyền trong thời gian rất ngắn, với tổn thất tối thiểu.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài giai đoạn 1930–1945 còn thể hiện ở việc gắn chặt việc sử dụng nhân tài với lợi ích tối cao của dân tộc. Nhân tài được lựa chọn, rèn luyện và sử dụng không vì địa vị cá nhân hay lợi ích cục bộ, mà vì mục tiêu độc lập dân tộc và hạnh phúc của nhân dân. Chính sự thống nhất giữa đức – tài – lý tưởng cách mạng đã tạo nên sức mạnh tinh thần to lớn, giúp đội ngũ cán bộ, nhân tài của Đảng vượt qua muôn vàn khó khăn, gian khổ, hy sinh để đưa cách mạng Việt Nam đi đến thắng lợi.

Như vậy, trong giai đoạn 1930–1945, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa một cách toàn diện trong thực tiễn cách mạng, từ xây dựng đội ngũ cán bộ, mở rộng lực lượng, đào tạo và sử dụng nhân tài đến phát huy vai trò quyết định của con người trong những thời khắc lịch sử trọng đại - Thời cơ lãnh đạo nhân dân vùng lên giành chính quyền xuất hiện. Chính điều đó đã góp phần quan

trọng làm nên thắng lợi của Cách mạng Tháng Tám năm 1945, mở ra kỷ nguyên mới trong lịch sử dân tộc Việt Nam.

4.2.1.2. Giai đoạn cách mạng 1945-1954

Giai đoạn 1945–1954 là thời kỳ đặc biệt quan trọng của cách mạng Việt Nam, khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa vừa ra đời đã phải đối mặt với muôn vàn khó khăn, thử thách: thù trong giặc ngoài, nền kinh tế kiệt quệ, trình độ dân trí thấp, bộ máy nhà nước non trẻ, đồng thời phải tiến hành cuộc kháng chiến trường kỳ chống thực dân Pháp xâm lược. Trong bối cảnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa một cách toàn diện và sâu sắc trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng, trở thành nhân tố quan trọng góp phần làm nên thắng lợi của cuộc kháng chiến chống Pháp và sự nghiệp kiến quốc.

Trước hết, tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài không phân biệt xuất thân, đảng phái được thể hiện rõ trong việc xây dựng bộ máy Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa sau Cách mạng Tháng Tám. Ngay từ những ngày đầu giành chính quyền, Hồ Chí Minh chủ trương thành lập một Chính phủ liên hiệp, đoàn kết rộng rãi, quy tụ nhiều nhân sĩ, trí thức, người có uy tín và năng lực, kể cả những người không phải là đảng viên Đảng Cộng sản. Nhiều trí thức, nhân sĩ tiêu biểu như Huỳnh Thúc Kháng, Nguyễn Văn Tố, Phan Anh, Tạ Quang Bửu, v.v... đã được mời tham gia Chính phủ, giữ những trọng trách quan trọng trong bộ máy nhà nước và kháng chiến. Chính các trí thức, nhân sĩ tiêu biểu đó đã hiện thực hóa quan điểm của Hồ Chí Minh: ai có tài, có đức, có lòng vì nước vì dân đều là nhân tài của cách mạng.

Thứ hai, tư tưởng dùng người vì việc, đặt đúng người vào đúng vị trí được Hồ Chí Minh vận dụng linh hoạt và sáng tạo trong thực tiễn lãnh đạo kháng chiến và kiến quốc. Người luôn căn dặn phải “tùy tài mà dùng người”, không máy móc, không hẹp hòi, không cục bộ. Trong lĩnh vực quân sự, Hồ Chí Minh đã phát hiện, tin tưởng và giao trọng trách cho những nhân tài quân sự xuất sắc, tiêu biểu là Đại tướng Võ Nguyên Giáp – một trí thức trẻ, không xuất thân từ quân đội chuyên nghiệp, nhưng có năng lực tổ chức, tư duy chiến lược và bản lĩnh cách mạng vững vàng. Chính sự tin dùng và trao quyền đó đã tạo điều kiện để các nhân tài phát huy

tối đa khả năng, góp phần làm nên những thắng lợi mang tính quyết định của cuộc kháng chiến.

Thứ ba, tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài gắn với thực tiễn cách mạng được hiện thực hóa rõ nét trong giai đoạn này. Người coi việc xây dựng đội ngũ cán bộ, trí thức, nhân tài là nhiệm vụ “gốc của mọi công việc”. Trong điều kiện chiến tranh ác liệt, Hồ Chí Minh vẫn đặc biệt quan tâm đến công tác giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân tài. Hệ thống các trường đào tạo cán bộ, các lớp huấn luyện chính trị, quân sự, chuyên môn được mở ở nhiều cấp, nhiều lĩnh vực; phương châm “học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn” được quán triệt sâu sắc. Nhiều cán bộ, trí thức, kỹ sư, bác sĩ, giáo viên vừa học tập, vừa công tác, vừa chiến đấu, từng bước trưởng thành trong thực tiễn kháng chiến gian khổ.

Thứ tư, tư tưởng Hồ Chí Minh về trân trọng, bảo vệ và tạo điều kiện để nhân tài cống hiến lâu dài được thể hiện rõ trong chính sách đối với trí thức và cán bộ. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh phải tin tưởng, tôn trọng trí thức, tạo môi trường làm việc thuận lợi để họ yên tâm phục vụ kháng chiến và kiến quốc. Người nhiều lần gặp gỡ, động viên trí thức, căn dặn cán bộ phải biết lắng nghe ý kiến của người có chuyên môn, không được thành kiến, hẹp hòi. Chính sự trân trọng đó đã khơi dậy tinh thần yêu nước, ý chí cống hiến và trách nhiệm xã hội của đội ngũ trí thức, nhân tài, khiến họ gắn bó lâu dài với sự nghiệp kháng chiến của dân tộc.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài giai đoạn 1945–1954 còn thể hiện ở việc gắn chặt việc sử dụng nhân tài với mục tiêu độc lập dân tộc và hạnh phúc của nhân dân. Nhân tài không được sử dụng vì danh vọng cá nhân hay lợi ích cục bộ, mà vì lợi ích tối cao của Tổ quốc. Sự thống nhất giữa đức – tài – lý tưởng cách mạng trở thành tiêu chuẩn xuyên suốt trong lựa chọn và sử dụng nhân tài. Chính điều đó đã tạo nên một đội ngũ cán bộ, trí thức, nhân tài vừa có năng lực, vừa có tinh thần hy sinh, sẵn sàng chịu đựng gian khổ, góp phần quyết định vào thắng lợi của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp, đỉnh cao là Chiến thắng Điện Biên Phủ năm 1954.

Trong giai đoạn 1945–1954, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa một cách sâu sắc và hiệu quả trong thực tiễn cách mạng Việt Nam. Từ xây

dựng bộ máy nhà nước, đoàn kết và trọng dụng trí thức, đào tạo và sử dụng cán bộ, đến phát huy cao nhất vai trò của con người trong kháng chiến và kiến quốc, tư tưởng đó đã trở thành một trong những nhân tố quan trọng góp phần làm nên thắng lợi lịch sử của dân tộc, đồng thời để lại những giá trị bền vững cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước trong các giai đoạn tiếp theo.

4.2.1.3. Giai đoạn cách mạng 1954-1975

Giai đoạn 1954–1975 đánh dấu bước phát triển mới của cách mạng Việt Nam trong điều kiện đất nước tạm thời chia cắt làm hai miền với hai nhiệm vụ chiến lược khác nhau: miền Bắc tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội, miền Nam tiếp tục cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước. Trong bối cảnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài tiếp tục được hiện thực hóa sâu sắc trong thực tiễn lãnh đạo cách mạng, trở thành nguồn động lực quan trọng quyết định thắng lợi của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Trước hết, tư tưởng Hồ Chí Minh về coi trọng con người, coi nhân tài là vốn quý của dân tộc được thể hiện rõ trong chiến lược xây dựng miền Bắc xã hội chủ nghĩa. Người xác định miền Bắc vừa là hậu phương lớn, vừa là căn cứ địa vững chắc cho cuộc đấu tranh giải phóng miền Nam, do đó việc xây dựng đội ngũ cán bộ, trí thức, nhân tài có trình độ, bản lĩnh chính trị vững vàng là yêu cầu cấp thiết. Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh vai trò của khoa học, kỹ thuật, giáo dục và đội ngũ trí thức trong công cuộc công nghiệp hóa, cải tạo xã hội chủ nghĩa và phát triển kinh tế – văn hóa. Nhiều trí thức, chuyên gia, cán bộ khoa học – kỹ thuật được trọng dụng, bố trí vào các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế và quốc phòng, góp phần xây dựng nền tảng vật chất – kỹ thuật cho chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, làm thành hậu phương vững chắc có khả năng chi viện mạnh mẽ cho công cuộc giải phóng miền Nam.

Thứ hai, tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài gắn với yêu cầu của cách mạng trong từng thời kỳ được hiện thực hóa thông qua việc phát triển mạnh mẽ sự nghiệp giáo dục – đào tạo. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh rằng muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội và thống nhất đất nước thì phải “trồng người”. Trong giai đoạn này, hệ thống giáo dục của Đảng nhằm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn và hệ thống cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp cùng với hệ thống giáo dục quốc dân

đều được mở rộng nhanh chóng; nhiều trường đại học, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề được thành lập; hàng vạn cán bộ, sinh viên ưu tú được cử đi đào tạo ở các nước xã hội chủ nghĩa anh em. Việc đào tạo nhân tài không chỉ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn mà còn chú trọng bồi dưỡng đạo đức cách mạng, lý tưởng yêu nước và tinh thần phục vụ nhân dân, bảo đảm sự thống nhất giữa đức và tài trong đội ngũ nhân lực của đất nước.

Thứ ba, tư tưởng Hồ Chí Minh về mở rộng khái niệm nhân tài và phát huy nhân tài trong quần chúng nhân dân tiếp tục được vận dụng sáng tạo trong cả hai miền. Ở miền Bắc, phong trào thi đua yêu nước, phong trào “người tốt, việc tốt”, “lao động giỏi, lao động sáng tạo” được đẩy mạnh, qua đó phát hiện và bồi dưỡng nhiều nhân tố mới, nhiều điển hình tiên tiến trong công nhân, nông dân, trí thức, lực lượng vũ trang. Ở miền Nam, trong điều kiện chiến tranh ác liệt, nhiều cán bộ, chiến sĩ, thanh niên xung phong, trí thức yêu nước đã trưởng thành trong thực tiễn đấu tranh cách mạng, trở thành những nhân tài trên mặt trận quân sự, chính trị, binh vận, ngoại giao, góp phần làm nên sức mạnh tổng hợp của cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước.

Thứ tư, tư tưởng Hồ Chí Minh về dùng người đúng việc, đúng lúc, tin tưởng và trao quyền cho nhân tài được thể hiện rõ trong việc xây dựng và lãnh đạo các lực lượng vũ trang nhân dân. Người đặc biệt quan tâm phát hiện, đào tạo và trọng dụng các nhân tài quân sự, chính trị, tổ chức; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng và tinh thần kỷ luật. Nhiều cán bộ chỉ huy, nhà lãnh đạo quân sự – chính trị xuất sắc đã được tin tưởng giao trọng trách, phát huy sáng tạo trong chỉ đạo chiến lược và chiến thuật, góp phần tạo nên những thắng lợi mang tính quyết định của cuộc kháng chiến chống Mỹ.

Thứ năm, tư tưởng Hồ Chí Minh về trân trọng, bảo vệ và tôn vinh nhân tài được thể hiện qua chính sách đãi ngộ, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, trí thức, văn nghệ sĩ, nhà khoa học, chiến sĩ. Hồ Chí Minh luôn căn dặn phải tạo điều kiện để nhân tài yên tâm công tác, khuyến khích sáng tạo, đồng thời kịp thời biểu dương, khen thưởng những cá nhân có thành tích xuất sắc. Việc tôn vinh các anh hùng, chiến sĩ thi đua, các điển hình tiên tiến không chỉ có ý nghĩa động

viên cá nhân mà còn góp phần lan tỏa tinh thần cống hiến, hun đúc ý chí quyết tâm vì độc lập, tự do của dân tộc.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong giai đoạn 1954–1975 luôn gắn chặt với mục tiêu tối cao của cách mạng Việt Nam: độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, thống nhất đất nước. Nhân tài được phát hiện, đào tạo và sử dụng không vì lợi ích cá nhân hay cục bộ, mà vì lợi ích chung của dân tộc và nhân dân. Sự thống nhất giữa tài năng, đạo đức và lý tưởng cách mạng đã tạo nên một đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, đủ sức đảm đương những nhiệm vụ lịch sử nặng nề, góp phần làm nên thắng lợi trọn vẹn của cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước, kết thúc bằng Đại thắng mùa Xuân năm 1975.

Như vậy, trong giai đoạn 1954–1975, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa một cách toàn diện và sâu sắc trong thực tiễn cách mạng Việt Nam. Từ xây dựng hậu phương xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc, phát huy nhân tài trong quần chúng nhân dân, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, trí thức, đến phát huy vai trò con người trong cuộc kháng chiến chống Mỹ, tư tưởng đó đã trở thành một trong những nhân tố quyết định làm nên thắng lợi lịch sử của dân tộc, đồng thời để lại những bài học có giá trị bền vững cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong thời kỳ mới.

4.2.1.4. Giai đoạn cách mạng 1975-1986

Giai đoạn 1975–1986 là thời kỳ lịch sử đặc biệt của cách mạng Việt Nam, đánh dấu thắng lợi trọn vẹn của sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước và bước đầu tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội trên phạm vi cả nước. Trong bối cảnh đất nước vừa thoát khỏi chiến tranh kéo dài, phải đối mặt với hậu quả nặng nề về kinh tế, xã hội, cơ sở vật chất – kỹ thuật lạc hậu, trình độ dân trí và nguồn nhân lực còn hạn chế, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài tiếp tục được vận dụng và hiện thực hóa trong thực tiễn, trở thành một trong những cơ sở quan trọng cho việc xây dựng, củng cố và phát triển đất nước sau chiến tranh.

Trước hết, tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò quyết định của con người và nhân tài trong sự nghiệp xây dựng đất nước được thể hiện rõ trong chủ trương khôi phục kinh tế, hàn gắn vết thương chiến tranh và thống nhất quản lý đất nước. Đảng

và Nhà nước xác định nhiệm vụ trung tâm của thời kỳ này là nhanh chóng ổn định tình hình chính trị – xã hội, khôi phục sản xuất, xây dựng cơ sở vật chất – kỹ thuật của chủ nghĩa xã hội. Trong quá trình đó, đội ngũ cán bộ, trí thức, kỹ sư, giáo viên, y bác sĩ, cán bộ khoa học – kỹ thuật được coi là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tham gia vào công cuộc tái thiết đất nước. Việc bố trí, sử dụng nhân tài vào các lĩnh vực then chốt như kinh tế, giáo dục, y tế, khoa học – kỹ thuật, quốc phòng – an ninh phản ánh rõ tư tưởng Hồ Chí Minh về dùng người vì việc, coi nhân tài là vốn quý của quốc gia.

Thứ hai, tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo, bồi dưỡng nhân tài thông qua giáo dục và rèn luyện trong thực tiễn tiếp tục được triển khai trong giai đoạn này. Nhà nước đặc biệt chú trọng mở rộng hệ thống giáo dục của Đảng và hệ thống giáo dục quốc dân, khôi phục và phát triển các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề trên phạm vi cả nước, nhất là ở miền Nam sau ngày thống nhất. Nhiều cán bộ, sinh viên, học sinh ưu tú được cử đi đào tạo ở các nước xã hội chủ nghĩa anh em nhằm bổ sung đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn phục vụ công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội. Quan điểm “học đi đôi với hành”, “lý luận gắn liền với thực tiễn” là cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về đào tạo nhân tài tiếp tục được quán triệt trong hoạt động giáo dục và đào tạo cán bộ.

Thứ ba, tư tưởng Hồ Chí Minh về mở rộng quan niệm nhân tài, phát hiện nhân tài trong quần chúng nhân dân được thể hiện qua các phong trào thi đua lao động sản xuất, thi đua yêu nước trong cả nước. Nhiều tập thể, cá nhân tiêu biểu trong công nhân, nông dân, trí thức, lực lượng vũ trang được phát hiện, bồi dưỡng và tôn vinh, trở thành những nhân tố tích cực trong xây dựng kinh tế, củng cố quốc phòng, bảo đảm an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội. Việc khuyến khích sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, phát huy trí tuệ tập thể thể hiện rõ tư tưởng Hồ Chí Minh coi nhân tài không chỉ là những người có bằng cấp cao, mà còn là những người lao động sáng tạo, có đóng góp thiết thực cho xã hội.

Thứ tư, tư tưởng Hồ Chí Minh về đoàn kết, trọng dụng trí thức và nhân tài không phân biệt xuất thân tiếp tục được vận dụng trong điều kiện đất nước thống nhất. Đảng và Nhà nước chủ trương tập hợp, sử dụng đội ngũ trí thức ở cả hai miền,

bao gồm cả những trí thức từng làm việc trong chế độ cũ nhưng có tinh thần yêu nước, mong muốn đóng góp cho công cuộc xây dựng đất nước. Đây là sự kế thừa trực tiếp quan điểm đại đoàn kết dân tộc và trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh, góp phần mở rộng nguồn lực con người phục vụ sự nghiệp phát triển quốc gia.

Tuy nhiên, trong giai đoạn 1975–1986, việc hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài cũng bộc lộ những hạn chế mang tính lịch sử. Cơ chế quản lý tập trung, quan liêu, bao cấp kéo dài đã phần nào làm giảm động lực sáng tạo, chưa tạo được môi trường thực sự thuận lợi để nhân tài phát huy đầy đủ năng lực. Chính sách sử dụng, đãi ngộ nhân tài còn nhiều bất cập; việc đánh giá, bố trí cán bộ đôi khi chưa thực sự dựa trên năng lực và hiệu quả công việc. Những hạn chế đó ảnh hưởng đến việc phát huy vai trò của đội ngũ trí thức, nhân tài trong phát triển kinh tế – xã hội, đặt ra yêu cầu phải đổi mới tư duy và cơ chế sử dụng con người.

Chính từ thực tiễn đó, Đảng và Nhà nước từng bước nhận thức sâu sắc hơn giá trị bền vững của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, coi đây là một trong những cơ sở lý luận quan trọng dẫn tới đường lối đổi mới được khởi xướng từ năm 1986. Việc nhấn mạnh phát huy nguồn lực con người, tôn trọng quy luật khách quan, khuyến khích sáng tạo và sử dụng nhân tài đúng năng lực trong công cuộc đổi mới chính là sự tiếp tục và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện lịch sử mới.

Như vậy, trong giai đoạn 1975–1986, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đã được hiện thực hóa trong thực tiễn cách mạng Việt Nam thông qua quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc sau chiến tranh, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, trí thức, phát huy vai trò của con người trong lao động và sáng tạo. Mặc dù còn những hạn chế do điều kiện lịch sử và cơ chế quản lý, nhưng việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong giai đoạn này đã góp phần quan trọng vào việc ổn định đất nước, chuẩn bị tiền đề lý luận và thực tiễn cho sự nghiệp đổi mới toàn diện sau năm 1986.

4.2.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài gọi mở phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới

4.2.2.1. Sự cần thiết xây dựng đội ngũ nhân tài trong công cuộc đổi mới từ 1986 đến nay

Công cuộc đổi mới toàn diện đất nước do Đảng Cộng sản Việt Nam khởi xướng từ Đại hội VI (năm 1986) là bước ngoặt mang tính lịch sử, xuất phát từ yêu cầu khách quan của thực tiễn nhằm đưa đất nước thoát khỏi khủng hoảng kinh tế – xã hội kéo dài, đồng thời xác lập con đường phát triển phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam và xu thế vận động của thời đại. Trong tiến trình đó, nhân tài ngày càng được khẳng định là nguồn lực đặc biệt quan trọng, giữ vai trò then chốt đối với chất lượng hoạch định đường lối, năng lực quản trị quốc gia và hiệu quả phát triển nhanh, bền vững đất nước.

Tính tất yếu khách quan của việc xây dựng đội ngũ nhân tài bắt nguồn từ chính đặc điểm của công cuộc đổi mới. Đây là một quá trình mang tính toàn diện, lâu dài, đồng thời đặt ra những yêu cầu cấp bách về đổi mới tư duy phát triển, cải cách thể chế, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế sâu rộng. Trong điều kiện chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Việt Nam không chỉ cần nguồn nhân lực đông đảo, mà quan trọng hơn là một đội ngũ nhân tài có trình độ cao, tư duy chiến lược, năng lực phản biện chính sách, tổ chức thực tiễn và đổi mới sáng tạo, đủ khả năng tháo gỡ những “điểm nghẽn” về thể chế, phát triển lực lượng sản xuất, cải cách bộ máy và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

Bên cạnh đó, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học – công nghệ, đặc biệt là cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số toàn cầu, đang làm thay đổi sâu sắc phương thức sản xuất, quản trị xã hội và mô hình phát triển. Trong bối cảnh cạnh tranh chiến lược giữa các quốc gia ngày càng gay gắt, nhân tài trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia, khả năng tự chủ chiến lược và vị thế của mỗi quốc gia trong trật tự thế giới mới. Quốc gia nào biết phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và phát huy hiệu quả nhân tài sẽ có ưu thế trong việc chiếm lĩnh tri thức, công nghệ và các lĩnh vực then chốt của nền kinh tế tri thức.

Sự cần thiết xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam hiện nay còn xuất phát từ yêu cầu nội tại của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa gắn với hội nhập quốc tế. Thực tiễn gần 40 năm đổi mới cho thấy, để hoạch định và tổ chức thực hiện thắng lợi các chiến lược phát triển, xử lý hiệu quả những vấn đề phức tạp nảy sinh trong xã hội hiện đại, Việt Nam cần có đội ngũ cán bộ, chuyên gia và trí thức tinh hoa, vừa có trình độ chuyên môn sâu, vừa có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng và tinh thần phụng sự Tổ quốc, nhân dân. Đây cũng là sự vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh, theo đó, nhân tài phải là sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đức là gốc, tài là điều kiện để hoàn thành sự nghiệp cách mạng.

Hiện nay, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định rõ tầm nhìn và mục tiêu phát triển mạnh mẽ đất nước đến giữa thế kỷ XXI. Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, Tổng Bí thư Tô Lâm đã khẳng định rõ mục tiêu, nhiệm vụ trọng đại, vừa mang tính cấp bách, vừa có tầm chiến lược lâu dài; thể hiện sự thống nhất ý chí, trí tuệ của toàn Đảng, toàn dân là: “Giữ vững môi trường hòa bình, ổn định; phát triển nhanh, bền vững đất nước; cải thiện và nâng cao toàn diện đời sống Nhân dân; bảo đảm tự chủ chiến lược, tự cường, tự tin tiến mạnh trong kỷ nguyên mới của dân tộc; phấn đấu đến năm 2030 trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; hiện thực hóa tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, vì một nước Việt Nam hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội”.

Để hiện thực hóa những mục tiêu chiến lược đó, con người được xác định là nền tảng, là trung tâm, là chủ thể và là động lực của sự phát triển, trong đó nhân tài giữ vai trò nòng cốt, lực lượng tinh hoa dẫn dắt tiến trình đổi mới sáng tạo và phát triển đất nước. Vì vậy, xây dựng đội ngũ nhân tài không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là chiến lược lâu dài, đòi hỏi phải chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ cán bộ “đủ đức, đủ sức, đủ tài”, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới, bảo vệ Tổ quốc và phát triển bền vững trong kỷ nguyên mới.

Việc xây dựng đội ngũ nhân tài trong công cuộc đổi mới từ năm 1986 đến nay là tất yếu khách quan, vừa xuất phát từ yêu cầu nội tại của sự phát triển đất

nước, vừa là điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công của sự nghiệp đổi mới, hội nhập quốc tế sâu rộng và hiện thực hóa khát vọng phát triển Việt Nam hùng cường, thịnh vượng theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

4.2.2.2. Thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh

** Thành tựu:*

Những năm qua, công tác nhân tài ở Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trên các lĩnh vực, góp phần nâng cao vị thế, tiềm lực và sức mạnh tổng hợp của đất nước. Trong lĩnh vực chính trị, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từng bước được chuẩn hóa, trẻ hóa, có bản lĩnh chính trị vững vàng và năng lực thực tiễn cao, đáp ứng yêu cầu xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Trong lĩnh vực khoa học – công nghệ, nhiều nhà khoa học Việt Nam đã có đóng góp quan trọng, từng bước làm chủ các công nghệ hiện đại, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Trong lĩnh vực kinh tế – quản lý, đội ngũ nhân tài đã góp phần xây dựng và triển khai hiệu quả các chính sách đổi mới, hội nhập quốc tế, tạo động lực cho tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Ở lĩnh vực ngoại giao, đội ngũ cán bộ ngoại giao đã phát huy vai trò trong bảo vệ lợi ích quốc gia, nâng cao uy tín và vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Trong lĩnh vực quốc phòng – an ninh, đội ngũ nhân tài quân sự, an ninh đã góp phần hiện đại hóa lực lượng vũ trang, bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền và an ninh quốc gia.

Đặc biệt, trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, công tác phát hiện, bồi dưỡng và thu hút nhân tài ngày càng được chú trọng thông qua các chương trình đào tạo chất lượng cao, hợp tác quốc tế và phát triển đội ngũ trí thức, nhà khoa học. Nhiều học sinh, sinh viên Việt Nam đạt thành tích cao tại các kỳ thi quốc tế; số lượng công bố khoa học và các cơ sở giáo dục có uy tín quốc tế ngày càng tăng. Những thành tựu đó cho thấy sự vận dụng đúng đắn và sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, coi nhân tài là động lực quan trọng cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, Tổng Bí thư Tô Lâm đã khẳng

định một thực tế quan trọng rằng: “Sau 40 năm đổi mới, cơ đồ tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế của đất nước được nâng lên, là nền tảng quan trọng để đất nước vươn mình trong kỷ nguyên mới” [38, tr.79]. Đây là kết quả của 40 năm công cuộc đổi mới và 35 năm thực hiện Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội. Những thành tựu này không chỉ phản ánh sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị, mà còn có sự đóng góp to lớn của đội ngũ nhân tài trong nhiều lĩnh vực quan trọng.

Từ việc phát triển nền kinh tế năng động, hiện đại hóa quốc phòng, đến cải cách giáo dục và nâng cao vị thế trên trường quốc tế, các nhân tài đã và đang đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng đất nước. Thành tựu này không chỉ là kết quả công sức của toàn dân mà còn là sự kết hợp hài hòa giữa chính sách đúng đắn và việc trọng dụng, bồi dưỡng nhân tài, thực tế khẳng định rằng sự phát triển mạnh mẽ của đất nước không thể thiếu sự đóng góp của những người có tài, có đức trong mọi lĩnh vực. Tuy vậy, thực tiễn cách mạng vẫn còn tiếp tục đặt ra yêu cầu hoàn thiện cơ chế, chính sách nhân tài để giữ chân và phát huy hiệu quả hơn nữa đội ngũ nhân tài trong thời gian tới.

** Hạn chế:*

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, công tác xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh vẫn còn bộc lộ không ít hạn chế. Những hạn chế này xuất phát từ cả nguyên nhân chủ quan và khách quan, thể hiện ở nhận thức, cơ chế, chính sách, môi trường phát hiện, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài. Việc chỉ rõ những hạn chế đó có ý nghĩa quan trọng nhằm đánh giá khách quan thực trạng, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp để tiếp tục vận dụng và phát huy hiệu quả tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong giai đoạn hiện nay.

Thứ nhất, công tác thu hút nhân tài còn nhiều bất cập và hạn chế.

Các chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc chưa thực sự hấp dẫn, dẫn đến việc khó cạnh tranh với các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới. Nhiều người tài, đặc biệt là giới trẻ, lựa chọn làm việc ở nước ngoài do không tìm thấy cơ hội phát triển bản thân ở trong nước. Trong Kết luận số 86-KL/TW, ngày 24/1/2014, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã chỉ rõ những hạn chế, bất cập trong công tác

thu hút nhân tài ở Việt Nam như: “chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao thời gian qua nhìn chung chưa đủ sức thu hút mạnh mẽ sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và lực lượng vũ trang. Một số thu hút được thì còn lúng túng, bị động trong bố trí, sử dụng; có nơi còn tư tưởng hẹp hòi, định kiến, không mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, dẫn tới cán bộ không yên tâm công tác, thiếu tập trung suy nghĩ nghiên cứu, không phát huy được hết năng lực, sở trường, gây lãng phí nguồn lực, phát sinh dư luận không tốt về chủ trương sử dụng nhân tài của Đảng và Nhà nước” [149]. Hệ thống cơ chế, chính sách về thu hút nhân tài chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn phát triển đất nước đặt ra, có phần “thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài” [32, tr.75].

Thứ hai, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân tài chưa đồng đều.

Hệ thống giáo dục và đào tạo tuy đã có những cải tiến nhưng vẫn còn nhiều hạn chế trong việc cung cấp kiến thức thực tiễn và kỹ năng phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Sự chênh lệch giữa các vùng miền, cũng như giữa các cơ sở đào tạo, khiến việc tiếp cận cơ hội học tập chất lượng cao không đồng đều. Trong nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 6/8/2008 của Ban Chấp hành Trung ương về “Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”, Đảng ta đã chỉ ra những hạn chế trong công tác đào tạo nhân tài như: “Trí thức tinh hoa và hiền tài còn ít, chuyên gia đầu ngành còn thiếu nghiêm trọng, đội ngũ kế cận hẫng hụt; chưa có nhiều tập thể khoa học mạnh, có uy tín ở khu vực và quốc tế” [148].

Thứ ba, chiến lược trọng dụng và bảo vệ nhân tài trong tình hình mới còn thiếu rõ ràng và hiệu quả.

Các chính sách liên quan đến nhân tài còn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra. Nhiều nhân tài sau khi được đào tạo bài bản không được bố trí vào các vị trí phù hợp, dẫn đến lãng phí nguồn lực và giảm động lực cống hiến. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 cũng chỉ ra những hạn chế trong công tác trọng dụng cán bộ tại Việt Nam như: “Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phân

ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nê nang, dễ dãi hoặc định kiến” [29, tr.2]. Những tồn tại, hạn chế trong công tác trọng dụng nhân tài ở Việt Nam tiếp tục được Đại hội XIII của Đảng chỉ ra: “Cơ chế và chính sách cán bộ trong hoạt động khoa học và công nghệ còn nặng về hành chính hoá, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài” [31, tr.83]. Những hạn chế này đã ảnh hưởng đến việc thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam trong những năm qua.

Những hạn chế này xuất phát từ sự thiếu đồng bộ trong cơ chế, chính sách và tổ chức thực hiện của một số cấp, ngành; nhiều chính sách còn chung chung, thiếu tính khả thi, nguồn lực bảo đảm hạn chế, dẫn đến hiệu quả thu hút, trọng dụng và bảo vệ nhân tài chưa cao. Do đó, cần đổi mới đồng bộ từ xây dựng đến thực thi chính sách, hướng tới hình thành môi trường làm việc an toàn, ổn định và hấp dẫn, tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa năng lực, đóng góp cho sự phát triển bền vững của đất nước.

** Những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ nhân tài:*

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, công tác xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam đang đứng trước nhiều vấn đề mới mang tính cấp bách và có tác động trực tiếp đến phát triển đất nước. Những vấn đề này không chỉ phản ánh những hạn chế trong thực tiễn mà còn cho thấy yêu cầu cấp thiết phải vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vào điều kiện hiện nay.

Trước hết, nhận thức về nhân tài ở một số nơi vẫn còn phiến diện và nặng tư duy hành chính. Trong thực tế, không ít cơ quan, đơn vị vẫn đánh giá nhân tài chủ yếu dựa trên bằng cấp, chức vụ hoặc thâm niên công tác, trong khi chưa coi trọng đầy đủ năng lực thực tiễn, hiệu quả công việc và khả năng đổi mới sáng tạo. Có những người rất giỏi chuyên môn, có tư duy đột phá nhưng không nằm trong “quy hoạch”, không có điều kiện phát triển hoặc không được giao nhiệm vụ tương xứng. Điều này trái với tư tưởng Hồ Chí Minh khi Người luôn nhấn mạnh phải “khéo dùng người”, đánh giá cán bộ bằng kết quả công hiến thực tế chứ không chỉ dựa vào hình thức hay lý lịch.

Thứ hai, công tác tinh gọn bộ máy và sử dụng cán bộ ở nhiều nơi vẫn còn bất cập, dẫn đến tình trạng “giảm mà chưa tinh”. Trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, có nơi thực hiện cơ học, chủ yếu giảm đầu môi hoặc cắt giảm số lượng biên chế nhưng chưa chú trọng đúng mức đến chất lượng đội ngũ. Một số cán bộ có năng lực chuyên môn tốt, giàu kinh nghiệm thực tiễn lại thuộc diện tinh giản hoặc xin nghỉ việc vì môi trường làm việc thiếu động lực, trong khi ở một số vị trí khác vẫn tồn tại tình trạng bố trí cán bộ chưa đúng chuyên môn, năng lực hạn chế nhưng khó thay thế. Điều này dẫn đến sự lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao và làm giảm hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

Thứ ba, cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đề bạt cán bộ ở một số nơi chưa thực sự công khai, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh. Vẫn còn biểu hiện cục bộ, khép kín, ưu tiên “quan hệ” hơn năng lực, khiến người có tài nhưng thiếu điều kiện hoặc không thuộc “nguồn cơ cấu” khó có cơ hội phát triển. Trong khi đó, nhiều trí thức trẻ được đào tạo bài bản ở nước ngoài hoặc có năng lực nổi bật trong khu vực tư nhân chưa mặn mà tham gia khu vực công vì thiếu môi trường phát huy năng lực và cơ chế đãi ngộ phù hợp. Đây là vấn đề rất đáng suy nghĩ trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực chất lượng cao giữa các quốc gia ngày càng gay gắt.

Thứ tư, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài còn thiếu tính thực tiễn và chưa gắn chặt với nhu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới. Nhiều chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, chậm cập nhật xu hướng khoa học – công nghệ hiện đại, trong khi các lĩnh vực then chốt như trí tuệ nhân tạo, bán dẫn, an ninh mạng, chuyển đổi số, kinh tế xanh hay quản trị công hiện đại đang thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực trình độ cao. Tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”, đào tạo không gắn với nhu cầu sử dụng vẫn diễn ra ở nhiều nơi, gây lãng phí nguồn lực xã hội và làm giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Thứ năm, môi trường làm việc và cơ chế bảo vệ người tài chưa thật sự khuyến khích đổi mới sáng tạo. Không ít cán bộ, nhà khoa học, chuyên gia giỏi còn tâm lý e ngại khi đề xuất ý tưởng mới hoặc dám chịu trách nhiệm vì sợ sai, sợ bị quy trách nhiệm trong khi cơ chế bảo vệ người dám nghĩ, dám làm chưa rõ ràng. Một số nơi còn tồn tại tâm lý đổ kỵ, sợ người giỏi hơn mình hoặc ngại thay đổi,

khiến nhân tài khó phát huy hết năng lực. Điều này dẫn đến thực trạng có người chọn làm việc cầm chừng, chuyển sang khu vực tư nhân hoặc ra nước ngoài làm việc để có môi trường thuận lợi hơn.

Thứ sáu, chính sách đãi ngộ đối với nhân tài vẫn còn nhiều hạn chế và thiếu tính đột phá. Mức thu nhập, điều kiện nghiên cứu, cơ hội phát triển nghề nghiệp ở nhiều cơ quan công lập chưa tương xứng với năng lực và đóng góp của người tài. Một số chính sách thu hút nhân tài được ban hành nhưng triển khai chậm, thiếu đồng bộ hoặc mang tính hình thức nên hiệu quả chưa cao. Có địa phương chỉ hàng tỷ đồng để thu hút nhân tài nhưng sau một thời gian nhiều người xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác do không có môi trường phát huy năng lực thực sự.

Những vấn đề trên cho thấy công tác xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam hiện nay không chỉ cần thêm chính sách mà quan trọng hơn là phải đổi mới tư duy quản trị, đổi mới cách đánh giá, sử dụng và trọng dụng con người theo tinh thần Hồ Chí Minh. Chỉ khi tạo được môi trường dân chủ, minh bạch, thực tài được tôn trọng và người dám đổi mới được bảo vệ thì nhân tài mới thực sự trở thành động lực phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

4.2.2.3. Phương hướng và giải pháp nâng cao hiệu quả sự nghiệp xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh

* *Việt Nam trong kỷ nguyên mới*

Thuật ngữ “kỷ nguyên mới”, “kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam” được Tổng Bí thư Tô Lâm đề cập trong nhiều bài viết và phát biểu quan trọng gần đây, phản ánh tư duy chiến lược về con đường phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Trong *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*, Tổng Bí thư Tô Lâm nhấn mạnh: “Đất nước ta đã thực sự bước vào kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, vì một nước Việt Nam hoà bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội” [38, tr.148]. Đây là vấn đề có ý nghĩa chính trị đặc biệt quan trọng, đòi hỏi sự quán triệt sâu rộng và tổ chức thực hiện với quyết tâm chính trị cao.

Kỷ nguyên mới – kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam là giai đoạn phát triển bứt phá toàn diện dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhằm xây dựng thành công nước Việt Nam xã hội chủ nghĩa giàu mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, phồn vinh, hạnh phúc; từng bước đuổi kịp, tiến cùng và sánh vai với các cường quốc năm châu, đồng thời đóng góp tích cực cho hòa bình và phát triển của thế giới. Từ Đại hội XIV, Việt Nam chính thức bước vào kỷ nguyên này với tầm nhìn chiến lược đến năm 2030 trở thành quốc gia có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Điểm nổi bật của kỷ nguyên mới là sự khơi dậy mạnh mẽ khát vọng phát triển của toàn dân tộc, trong đó nhân dân vừa là chủ thể, vừa là động lực của quá trình phát triển. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số, kỷ nguyên mới đặt ra yêu cầu phát triển đột phá và tăng tốc toàn diện, gắn chặt với đổi mới sáng tạo, khoa học và công nghệ, chuyển đổi số, đồng thời phải tháo gỡ căn bản các điểm nghẽn về thể chế, bộ máy, nguồn nhân lực, chất lượng quản trị, năng suất lao động và chênh lệch phát triển vùng miền.

Cùng với đó là yêu cầu đổi mới căn bản tư duy phát triển, chuyên từ tư duy quản lý sang tư duy kiến tạo và phục vụ; từ điều hành hành chính sang lãnh đạo phát triển; gắn liền với tinh thần hành động quyết liệt, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đặc biệt, kỷ nguyên mới đòi hỏi phải huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, trong đó nguồn lực con người, nhất là đội ngũ cán bộ và nhân tài, giữ vai trò then chốt quyết định sự đột phá về chất lượng phát triển và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Trong bối cảnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh tiếp tục giữ vai trò nền tảng tư tưởng và kim chỉ nam cho sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh con người là vốn quý nhất, cán bộ là gốc của mọi công việc, nhân tài là nguyên khí của quốc gia. Việc xây dựng và hoàn thiện chính sách phát triển nhân tài, đào tạo đội ngũ cán bộ có đức, có tài, tạo lập môi trường pháp lý minh bạch, công bằng và khuyến khích sáng tạo chính là sự kế thừa, vận dụng và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới.

** Tầm quan trọng của sự nghiệp xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

Bước vào kỷ nguyên phát triển mới với khát vọng dân tộc vươn mình mạnh mẽ, công tác nhân tài tại Việt Nam được đặt trong một vị thế hoàn toàn mới. Đó là trung tâm của chiến lược phát triển quốc gia, trụ cột trong xây dựng nền kinh tế tri thức, hiện đại, bền vững và hội nhập. Đặc biệt, trong bối cảnh thế giới đang chuyển mình dưới tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, toàn cầu hóa sâu rộng và cạnh tranh nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, việc xây dựng đội ngũ nhân tài trở thành yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa chiến lược và quyết định sự thành bại của tiến trình phát triển đất nước trong kỷ nguyên dân tộc Việt Nam vươn mình phát triển mạnh mẽ. Tầm quan trọng của sự nghiệp xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh thể hiện ở những nội dung sau:

Một là, xây dựng đội ngũ nhân tài là nhân tố quyết định năng lực phát triển và sức cạnh tranh quốc gia trong kỷ nguyên mới.

Xây dựng đội ngũ nhân tài có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng suất lao động, đổi mới mô hình tăng trưởng và phát triển nền kinh tế tri thức. Trong kỷ nguyên mới, sự phát triển không còn dựa chủ yếu vào tài nguyên thiên nhiên hay lao động giản đơn, mà dựa ngày càng nhiều vào tri thức, sáng tạo, khoa học và công nghệ. Nhân tài chính là chủ thể sáng tạo ra tri thức mới, làm chủ khoa học và công nghệ tiên tiến, tạo ra giá trị gia tăng cao và dẫn dắt quá trình chuyển đổi số, tăng trưởng xanh và phát triển bền vững của đất nước.

Hai là, xây dựng đội ngũ nhân tài là nền tảng bảo đảm sự vận hành hiệu quả của hệ thống chính trị tinh gọn, hiện đại, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

Xây dựng đội ngũ nhân tài là điều kiện nền tảng để bảo đảm sự vận hành hiệu quả của hệ thống chính trị hiện đại, tinh gọn và phục vụ nhân dân. Trong bối cảnh yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý và quản trị quốc gia, đội ngũ nhân tài, đặc biệt là nhân tài lãnh đạo, quản lý, giữ vai trò then chốt trong hoạch định đường lối, tổ chức thực hiện và dẫn dắt sự thay đổi. Đây chính là sự kế thừa trực tiếp tư tưởng Hồ Chí Minh về việc “dùng người”, “biết người”, đặt đúng nhân tài

vào đúng công việc ngang tầm tâm và tài của nhân tài để phát huy tối đa sức mạnh của tổ chức và xã hội.

Ba là, xây dựng đội ngũ nhân tài là cơ sở để phát huy sức mạnh nội sinh của dân tộc, kết nối trí tuệ trong nước với nguồn lực toàn cầu.

Xây dựng đội ngũ nhân tài có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc phát huy sức mạnh nội sinh của dân tộc và kết nối hiệu quả với nguồn lực trí tuệ toàn cầu. Trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng, nhân tài không bị giới hạn trong phạm vi quốc gia mà trở thành bộ phận của mạng lưới tri thức toàn cầu. Việc thu hút, phát huy trí tuệ của người Việt Nam ở nước ngoài và nhân tài quốc tế chính là cách hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết dân tộc gắn với đoàn kết quốc tế vì mục tiêu phát triển đất nước.

Bốn là, xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới là sự vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong thời kỳ lịch sử mới.

Xây dựng đội ngũ nhân tài còn có ý nghĩa sâu sắc trong việc bồi dưỡng bản lĩnh, khát vọng và trách nhiệm xã hội của con người Việt Nam trong thời đại mới. Nhân tài không chỉ là người có tri thức và năng lực vượt trội, mà còn là lực lượng nòng cốt lan tỏa tinh thần cống hiến, đổi mới sáng tạo và phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Đây chính là biểu hiện sinh động của tư tưởng Hồ Chí Minh về sự thống nhất giữa “đức” và “tài”, giữa năng lực cá nhân và lợi ích chung của dân tộc.

Sự nghiệp xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là yêu cầu khách quan của phát triển, mà còn là vấn đề có ý nghĩa sống còn đối với tương lai đất nước. Chỉ khi xây dựng được đội ngũ nhân tài hùng hậu, thực chất, có trí tuệ, bản lĩnh và khát vọng cống hiến, Việt Nam mới có thể hiện thực hóa mục tiêu phát triển nhanh, bền vững và vươn lên trở thành quốc gia phát triển, đúng với mong muốn của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

** Phương hướng nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

Trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều thời cơ và thách thức đan xen, yêu cầu khai thác và phát huy tối đa nguồn lực con người, đặc biệt là đội ngũ nhân tài, đã trở thành nhiệm vụ chiến lược và sống còn

đổi với sự nghiệp phát triển đất nước trong kỷ nguyên vươn mình. Kế thừa và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, Việt Nam cần xác lập và triển khai những phương hướng chiến lược sau:

Một là, khẳng định vai trò trung tâm và có ý nghĩa chiến lược của đội ngũ nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là bộ phận tinh hoa của dân tộc, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp cách mạng và kiến thiết đất nước. Người luôn luôn khẳng định rõ: Muốn đất nước phát triển, muốn sự nghiệp cách mạng thành công thì phải biết phát hiện, trọng dụng và phát huy người tài. Nhân tài, theo Hồ Chí Minh, không chỉ được xác định bằng trình độ học vấn hay địa vị xã hội, mà trước hết là những con người có năng lực thực tiễn, có đạo đức cách mạng, có tinh thần phụng sự Tổ quốc và nhân dân.

Hiện nay, Việt Nam bước vào kỷ nguyên phát triển mới gắn với cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, vai trò của đội ngũ nhân tài càng trở nên nổi bật và mang tính quyết định. Nhân tài chính là nguồn lực nội sinh quan trọng nhất, là nhân tố trung tâm tạo nên năng lực cạnh tranh quốc gia, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng tăng trưởng và bảo đảm phát triển nhanh, bền vững.

Vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh, cần tiếp tục khẳng định mạnh mẽ trong cả lý luận và thực tiễn: Xây dựng và phát huy đội ngũ nhân tài không chỉ là một nhiệm vụ quan trọng, mà là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài, có ý nghĩa sống còn đối với sự phát triển trường tồn của dân tộc Việt Nam. Nhân tài phải được đặt ở vị trí trung tâm trong các chiến lược phát triển nguồn nhân lực, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và trong toàn bộ tiến trình hoạch định, tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển của quốc gia, dân tộc.

Hai là, phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và trách nhiệm của toàn xã hội trong xây dựng đội ngũ nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ nhân tài là trách nhiệm của toàn xã hội, trong đó Đảng giữ vai trò lãnh đạo, Nhà nước giữ vai trò quản lý, còn nhân dân là chủ thể phát hiện, nuôi dưỡng và đánh giá nhân tài. Người luôn nhấn

mạnh sự thống nhất giữa vai trò lãnh đạo đúng đắn của Đảng với việc phát huy trí tuệ, sức sáng tạo của nhân dân trong công tác cán bộ và công tác nhân tài.

Vận dụng tư tưởng đó vào thực tiễn hiện nay, việc xây dựng đội ngũ nhân tài cần có sự tham gia đồng bộ, trách nhiệm và phối hợp chặt chẽ của các chủ thể: Đảng, Nhà nước, hệ thống chính trị, các cơ sở giáo dục - đào tạo, viện nghiên cứu, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội và toàn thể nhân dân. Trong đó, Đảng giữ vai trò định hướng chiến lược, ban hành chủ trương, đường lối đúng đắn về phát triển nhân tài; Nhà nước thể chế hóa bằng hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách phù hợp; các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và cộng đồng tạo môi trường thực tiễn để nhân tài được phát hiện, rèn luyện và cống hiến.

Đồng thời, cần đặc biệt coi trọng vai trò của đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học, kiều bào và nhân tài quốc tế như những chủ thể quan trọng tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ nhân tài quốc gia. Việc phát huy sức mạnh tổng hợp của các chủ thể này chính là sự cụ thể hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về đại đoàn kết dân tộc và hội tụ trí tuệ cao vì sự phát triển của đất nước.

Ba là, xây dựng đội ngũ nhân tài toàn diện về phẩm chất, năng lực và hiệu quả cống hiến đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ nhân tài là một quá trình toàn diện, bao gồm các nội dung cơ bản: phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ và bảo vệ nhân tài. Các nội dung này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại và bổ sung cho nhau trong một chỉnh thể thống nhất.

Trước hết, nội dung quan trọng hàng đầu là phát hiện và bồi dưỡng nhân tài từ sớm, từ cơ sở, ở mọi lĩnh vực, mọi vùng miền, không phân biệt xuất thân, độ tuổi hay điều kiện xã hội. Việc xác định tiêu chí nhân tài cần theo hướng mở, coi trọng phẩm chất đạo đức, năng lực tư duy độc lập, khả năng sáng tạo, đổi mới và hiệu quả cống hiến thực tiễn của từng người, tránh tư duy hành chính hóa, hình thức hóa trong đánh giá con người.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ nhân tài phải gắn với đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nội dung đào tạo cần hướng tới phát triển con người toàn diện, kết hợp hài hòa giữa tri

thức chuyên môn, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành và bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp.

Thứ ba, trọng dụng, đãi ngộ và bảo vệ nhân tài là nội dung mang tính quyết định hiệu quả của xây dựng đội ngũ nhân tài. Nhân tài phải được bố trí đúng người, đúng việc, được trao quyền, trao cơ hội, được bảo vệ và khuyến khích sáng tạo, đồng thời được ghi nhận, tôn vinh xứng đáng cả về vật chất và tinh thần.

Bốn là, thực hiện đồng bộ các biện pháp, cơ chế và chính sách nhằm phát hiện, trọng dụng và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Để hiện thực hóa các nội dung xây dựng đội ngũ nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, cần triển khai đồng bộ nhiều biện pháp thiết thực, khả thi.

Một là, hoàn thiện hệ thống thể chế, cơ chế, chính sách về phát hiện, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ nhân tài theo hướng công khai, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh, lấy hiệu quả công hiến, kết quả công việc vượt trội làm thước đo chủ yếu. Khắc phục tình trạng nói trọng dụng nhưng không dùng hoặc dùng nhưng không đúng.

Hai là, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, tôn trọng trí tuệ, khuyến khích đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đây là điều kiện tinh thần quan trọng để nhân tài phát huy năng lực và gắn bó lâu dài với đất nước.

Ba là, tăng cường đầu tư cho giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo; phát triển các trung tâm đào tạo tài năng, mạng lưới trí thức, chuyên gia trong và ngoài nước; đẩy mạnh hợp tác quốc tế nhằm tận dụng hiệu quả nguồn chất xám toàn cầu.

Bốn là, gắn công tác xây dựng đội ngũ nhân tài với các chiến lược phát triển bền vững quốc gia trong thời kỳ cách mạng công nghiệp lần thứ tư, bảo đảm sự thống nhất giữa phát triển kinh tế, phát triển con người và tiến bộ xã hội.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc, đặt con người, đặc biệt là đội ngũ nhân tài, vào vị trí trung tâm của sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ có ý nghĩa lý luận sâu sắc mà còn mang ý nghĩa thực tiễn to lớn, là cơ sở quan trọng để Đảng, Nhà nước ta tiếp tục đề xuất các giải pháp khả thi nhằm phát huy hiệu quả

đội ngũ nhân tài, góp phần hiện thực hóa mục tiêu xây dựng một nước Việt Nam phát triển nhanh, bền vững và hùng cường theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

** Giải pháp nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài trong kỷ nguyên mới theo tư tưởng Hồ Chí Minh*

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cùng với yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững, chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam cần được triển khai đồng bộ, bài bản, vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh giải quyết thành công những yêu cầu cao của kỷ nguyên mới. Để thực hiện thành công chiến lược này, cần triển khai các nhóm giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức trong toàn hệ thống chính trị về vấn đề nhân tài.

Nâng cao nhận thức trong toàn hệ thống chính trị về vai trò của nhân tài là giải pháp có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm tạo sự thống nhất trong tư duy và hành động đối với công tác phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và bảo vệ nhân tài ở Việt Nam hiện nay. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định vai trò to lớn của nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng, coi nhân tài là “vốn quý của dân tộc”, là lực lượng quan trọng góp phần quyết định sự hưng thịnh của quốc gia. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, cạnh tranh giữa các quốc gia ngày càng phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực và năng lực sáng tạo, thì việc nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò của nhân tài càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

Do đó, Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội cần quán triệt sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, xem đây là cơ sở lý luận và nền tảng tư tưởng cho việc hoạch định chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh cần được thực hiện đồng bộ trong cả nhận thức và hành động, khắc phục tình trạng xem nhẹ nhân tài, tư duy cào bằng, khép kín hoặc sử dụng nhân tài chưa đúng năng lực, sở trường. Đồng thời, cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục để toàn xã hội nhận thức rõ rằng đầu tư cho nhân tài là đầu tư cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Hiện nay, Việt Nam đang đặc biệt cần đội ngũ nhân tài trong những lĩnh vực mang tính nền tảng và đột phá như: khoa học – công nghệ, trí tuệ nhân tạo, bán dẫn,

chuyển đổi số, an ninh mạng, quản trị công, giáo dục, y tế, quốc phòng – an ninh, ngoại giao và kinh tế xanh. Đây là những lĩnh vực có vai trò quyết định trong nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thực hiện mục tiêu phát triển nhanh, bền vững đất nước trong thời kỳ mới. Vì vậy, nâng cao nhận thức về nhân tài không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là nhiệm vụ chiến lược lâu dài của toàn hệ thống chính trị nhằm tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác xây dựng và phát huy nguồn lực con người Việt Nam.

Hai là, phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc bồi dưỡng nhân tài và thế hệ cán bộ kế cận xứng đáng.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng và bảo vệ nhân tài, đồng thời xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận xứng đáng là một giải pháp có ý nghĩa then chốt trong công tác cán bộ hiện nay. Thực tiễn cho thấy, nhân tài có được tạo điều kiện để phát triển và cống hiến hay không phụ thuộc rất lớn vào nhận thức, bản lĩnh, tầm nhìn và trách nhiệm của người lãnh đạo, quản lý trực tiếp. Một người đứng đầu có tư duy đổi mới, biết trọng dụng hiền tài sẽ tạo ra môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực, sở trường và khát vọng cống hiến; ngược lại, nếu người lãnh đạo bảo thủ, cục bộ, thiếu khách quan hoặc mang tâm lý đố kỵ thì nhân tài rất dễ bị kìm hãm, thui chột hoặc rời bỏ tổ chức.

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng vai trò của người lãnh đạo trong công tác cán bộ và sử dụng nhân tài. Người yêu cầu cán bộ lãnh đạo phải có “gan cát nhắc cán bộ”, biết phát hiện cái hay, cái tốt của người khác, đồng thời phải thực sự công tâm, khách quan trong đánh giá và sử dụng con người. Theo Hồ Chí Minh, người lãnh đạo không chỉ là người giao việc mà còn phải là người dìu dắt, đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện để cán bộ trưởng thành trong thực tiễn. Vì vậy, việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh đòi hỏi người đứng đầu các cơ quan, đơn vị hiện nay phải thực sự xem phát triển nhân tài là trách nhiệm chính trị quan trọng gắn với hiệu quả lãnh đạo và sự phát triển bền vững của cơ quan, tổ chức mình.

Để thực hiện tốt giải pháp này, cần nâng cao trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu trong công tác cán bộ; lấy kết quả phát hiện, đào tạo, sử dụng và

phát triển đội ngũ kế cận làm một tiêu chí quan trọng để đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ những người lãnh đạo dám phát hiện, trọng dụng nhân tài, nhất là nhân tài trẻ, cán bộ khoa học, cán bộ nữ và cán bộ là người dân tộc thiểu số. Người đứng đầu cũng cần chủ động tạo môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo, chấp nhận khác biệt và đề cao hiệu quả thực chất nhằm giúp nhân tài có điều kiện phát huy tốt nhất năng lực của mình.

Bên cạnh đó, cần chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn cao và tư duy đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Đây không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là chiến lược lâu dài nhằm bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ, góp phần nâng cao chất lượng lãnh đạo và năng lực cầm quyền của Đảng trong giai đoạn mới.

Ba là, tiếp tục tổng kết, phát triển và thể chế hóa sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong bối cảnh mới.

Tổng kết thực tiễn gần 40 năm đổi mới cho thấy tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vẫn giữ nguyên tính thời sự, song cần được Nhà nước ta cụ thể hóa, bổ sung và phát triển để đáp ứng yêu cầu mới của phát triển đất nước.

Cần tăng cường nghiên cứu lý luận, tuyên truyền, giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong toàn hệ thống chính trị và xã hội. Cần vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vào trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Hơn nữa, từng bước thực hiện và hoàn thiện thể chế hóa các nguyên lý cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài như: trọng dụng người có đức, có tài; công bằng trong đánh giá; minh bạch trong sử dụng; xứng đáng trong đãi ngộ; kiên quyết bảo vệ người tài dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung.

Bốn là, hoàn thiện thể chế, chính sách và pháp luật về xây dựng đội ngũ nhân tài.

Đây là giải pháp mang tính nền tảng, quyết định khả năng hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, cần xây dựng và triển khai một chiến lược quốc gia

về nhân tài có tầm nhìn dài hạn, xác định rõ mục tiêu, lĩnh vực ưu tiên, nhóm đối tượng và lộ trình thực hiện.

Hệ thống chính sách phải bảo đảm đồng bộ từ phát hiện, đào tạo, trọng dụng, đãi ngộ đến bảo vệ nhân tài; lấy kết quả công việc, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hiệu quả cống hiến thực tiễn làm thước đo chủ yếu. Cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đào tạo theo hướng mở, cá thể hóa, gắn lý luận với thực tiễn; xây dựng chế độ đãi ngộ cạnh tranh cả về vật chất lẫn tinh thần; đồng thời thiết lập cơ chế pháp lý bảo vệ nhân tài, nhất là trong hoạt động đổi mới sáng tạo và nghiên cứu khoa học.

Năm là, nâng cao hiệu lực lãnh đạo của Đảng và hiệu quả quản lý của Nhà nước đối với xây dựng đội ngũ nhân tài

Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo toàn diện trong xây dựng đội ngũ nhân tài, có trách nhiệm định hướng tư tưởng, ban hành chủ trương và kiểm tra việc thực hiện. Do đó, cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm chính trị của cấp ủy, người đứng đầu trong phát hiện, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài; khắc phục các biểu hiện cục bộ, thân hữu, hình thức trong công tác cán bộ.

Nhà nước cần hoàn thiện bộ máy quản lý, cải cách thủ tục hành chính, tăng cường phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm giải trình; bảo đảm chính sách nhân tài được triển khai thống nhất, hiệu quả từ Trung ương đến cơ sở. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Đảng lãnh đạo và Nhà nước quản lý là điều kiện quyết định để xây dựng đội ngũ nhân tài đi vào thực chất.

Sáu là, phát huy vai trò của các địa phương, cơ quan, tổ chức và nhân dân trong xây dựng môi trường phát triển nhân tài

Các địa phương, cơ quan, tổ chức là nơi trực tiếp phát hiện, sử dụng và đánh giá nhân tài, do đó cần chủ động xây dựng chiến lược phát triển nhân tài gắn với đặc thù vùng, ngành và mục tiêu phát triển. Môi trường làm việc dân chủ, chí công vô tư, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo cần được coi là điều kiện tiên quyết để nhân tài phát huy năng lực.

Nhân dân giữ vai trò quan trọng trong phát hiện, giám sát và tôn vinh nhân tài. Việc phát huy quyền làm chủ của nhân dân trong công tác nhân tài không chỉ

góp phần nâng cao tính công khai, minh bạch mà còn khơi dậy truyền thống hiếu học, trọng hiền tài của dân tộc trong bối cảnh mới.

Bây là, phát huy tính chủ động, sáng tạo và trách nhiệm xã hội của nhân tài trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước.

Nhân tài không chỉ là đối tượng được phát hiện và trọng dụng, mà còn là chủ thể tích cực của sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước. Trong kỷ nguyên mới, nhân tài cần không ngừng học tập, sáng tạo, vươn lên, kết nối tri thức toàn cầu, đồng thời đề cao trách nhiệm xã hội, tinh thần dân tộc và lý tưởng phụng sự Tổ quốc.

Việc phát huy sứ mệnh xã hội của nhân tài sẽ tạo nên nguồn động lực nội sinh mạnh mẽ, góp phần lan tỏa tinh thần đổi mới sáng tạo, nâng cao vị thế quốc gia và hiện thực hóa mục tiêu phát triển nhanh, bền vững đất nước theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Trên cơ sở vận dụng và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, việc nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ nhân tài ở Việt Nam hiện nay cần được triển khai bằng hệ thống giải pháp đồng bộ, toàn diện và khả thi. Các giải pháp này có mối quan hệ chặt chẽ, bổ trợ cho nhau, nhằm tạo lập nền tảng tư tưởng vững chắc, cơ chế chính sách thông suốt, môi trường xã hội thuận lợi và động lực nội sinh mạnh mẽ cho đội ngũ nhân tài phát triển và cống hiến. Việc triển khai hiệu quả hệ giải pháp trên góp phần hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng hiền tài nhằm xây dựng đội ngũ nhân tài hùng hậu, chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và nâng cao vị thế quốc gia dân tộc Việt Nam trong kỷ nguyên mới.

Tiểu kết Chương 4

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là hệ thống quan điểm có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay, những quan điểm của Người về phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và phát huy nhân tài tiếp tục giữ vai trò định hướng quan trọng đối với chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam.

Thực tiễn phát triển kinh tế – xã hội thời gian qua đã khẳng định tính đúng đắn trong chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát huy nhân tố con người, coi con người là trung tâm và động lực của sự phát triển. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của thời đại và sự cạnh tranh ngày càng lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam cần tiếp tục vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài gắn với đổi mới cơ chế, chính sách phát hiện, sử dụng và đãi ngộ nhân tài.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là nền tảng tư tưởng quan trọng cho việc xây dựng đội ngũ nhân tài Việt Nam trong thời kỳ mới. Việc tiếp tục nghiên cứu và vận dụng tư tưởng của Người sẽ góp phần phát huy nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững và hội nhập quốc tế của đất nước.

KẾT LUẬN

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài là một bộ phận quan trọng trong hệ thống tư tưởng của Người, thể hiện tầm nhìn sâu sắc về vai trò của con người, đặc biệt là đội ngũ nhân tài đối với sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Tư tưởng đó được hình thành trên cơ sở kế thừa truyền thống trọng hiền tài của dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác – Lênin vào điều kiện cụ thể của Việt Nam. Đây là hệ thống quan điểm toàn diện và sâu sắc về vai trò của nhân tài; về tiêu chí lựa chọn nhân tài, về chủ thể thực hiện công tác nhân tài và các biện pháp xây dựng đội ngũ nhân tài nhằm phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc và xây dựng xã hội mới.

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ nhân tài. Người khẳng định nhân tài là lực lượng quan trọng góp phần quyết định sự thành công của cách mạng và sự phát triển của đất nước. Hồ Chí Minh không chỉ đề cao vai trò của nhân tài mà còn đưa ra nhiều quan điểm tiên bộ về sử dụng nhân tài như: trọng dụng người có đức, có tài; sử dụng đúng người, đúng việc; đoàn kết rộng rãi trí thức; tạo môi trường để nhân tài phát huy năng lực và cống hiến cho dân tộc. Những quan điểm đó đến nay vẫn còn nguyên giá trị lý luận và thực tiễn.

Trong bối cảnh hiện nay, khi Việt Nam đang đẩy mạnh, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng đội ngũ nhân tài ngày càng trở nên cấp thiết. Thực tiễn cho thấy, đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học và lực lượng lao động chất lượng cao đang giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững đất nước. Vì vậy, việc nghiên cứu và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài có ý nghĩa chiến lược cả về lý luận và thực tiễn.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát hiện, đào tạo, trọng dụng và bảo vệ nhân tài ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế như cơ chế sử dụng nhân tài chưa thật sự hiệu quả, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, môi trường làm việc và cơ hội phát triển chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, trước sự cạnh tranh ngày càng gay gắt về nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các quốc gia và tác động

manh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Việt Nam cần có những giải pháp đồng bộ và đột phá hơn trong chiến lược phát triển nhân tài.

Trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, Đảng và Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, sáng tạo và minh bạch; kết hợp hài hòa giữa lợi ích quốc gia với lợi ích chính đáng của nhân tài; đồng thời gắn chiến lược phát triển nhân tài với phát triển khoa học – công nghệ, giáo dục – đào tạo và đổi mới sáng tạo. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm phát huy tối đa nguồn lực con người, tạo động lực cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong thời kỳ mới.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài không chỉ là di sản lý luận quý báu của cách mạng Việt Nam mà còn là nền tảng tư tưởng quan trọng cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân tài trong giai đoạn hiện nay. Việc tiếp tục nghiên cứu, bổ sung và vận dụng sáng tạo tư tưởng của Người sẽ góp phần phát huy sức mạnh con người Việt Nam, hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc và hội nhập quốc tế thành công.

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

1. Hoàng Thị Giang (2022), “Đảng Cộng sản Việt Nam vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong giai đoạn hiện nay”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc gia: Trí tuệ Việt trong sự nghiệp chấn hưng đất nước, hiện thực hóa khát vọng xây dựng đất nước phồn vinh hùng cường*, NXB Thông tin và Truyền thông, tr. 296 – 304, ISBN: 978-604-80-7488-3.
2. Hoàng Thị Giang (2023), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về phương thức trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Quản lý nhà nước* (331), tr. 46 – 49.
3. Hoang Thi Giang (2023), “Training and Fostering Talents in Vietnam According to Ho Chi Minh Thought”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế: 17th International Conference on Socio-economic and Environmental Issues in Development*, Finance Publishing House, pp. 2314 – 2323, ISBN: 978-604-79-3740-0.
4. Hoang Thi Giang (2023), “Some solutions for talent development in Vietnam curenly according to Ho Chi Minh’s thought”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế: International Conference on Human Resources for Sustainable Development*, Bach Khoa Publishing House, pp. 432 – 44, ISBN: 978-604-316-371-1.
5. Hoàng Thị Giang (2024), “Tính biện chứng trong tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng và phát triển nhân tài”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (193), tr. 32 - 42.
6. Hoàng Thị Giang (2024), “Quan điểm Hồ Chí Minh về một số giải pháp xây dựng và phát triển nhân tài”, *Tạp chí Lý luận Chính trị và Truyền thông* (1), tr. 32 - 34.
7. Hoang Thi Giang (2024), “From liberal education to talent training in Ho Chi Minh Thought”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc tế: Liberal*

Education: Interdisciplinary perspectives and applications, NXB Khoa học xã hội, tr. 414 – 424, ISBN: 978-604-364-067-0.

8. Hoàng Thị Giang (2024), “Một số giải pháp đẩy mạnh trọng dụng nhân tài ở Hưng Yên”, *Bản tin Khoa học công nghệ Hưng Yên* (04), tr. 24 - 25.
9. Hoàng Thị Giang (2024), “Phản bác các luận điệu sai trái về trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục lý luận* (379), tr. 36 - 41.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Trần Thị Thảo Anh (2025): Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông* (3), tr. 37-41.
2. Lương Gia Ban (2004), “Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài và vấn đề trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá”, *Tạp chí Khoa học xã hội* (4), tr. 27-30.
3. Hoàng Chí Bảo (2011), “Xây dựng đội ngũ chuyên gia và sử dụng chuyên gia”, *Tạp chí Phát triển nhân lực* (3), tr. 22-27.
4. Hoàng Chí Bảo (2021), “Nhân tài văn hoá trong sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản* (973), tr. 50-57.
5. Nguyễn Trọng Bảo (1996), *Gia đình, Nhà trường, Xã hội với việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ người tài*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
6. Ngô Thành Can (2022), Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng người tài để kiến quốc trong bối cảnh mới, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước* (4), tr. 44-47.
7. Thành Chi (2023), *Đức – tài trong thời đại 4.0*, NXB Dân trí, Hà Nội.
8. Doãn Thị Chín (2016), “Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài vào sự nghiệp đổi mới đất nước hiện nay”, *Tạp chí Triết học* (4), tr. 30-35.
9. Chính phủ (2018), *Nghị quyết số 132/NQ-CP Ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện nghị quyết số 26/NQ-TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; kế hoạch số 10-KH/TW ngày 06 tháng 6 năm 2018 của Bộ Chính trị thực hiện nghị quyết số 26-NQ/TW*, Công báo số 1023 +1024, Hà Nội.
10. Chính phủ (2024), *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP 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, Hà Nội.

11. Vũ Xuân Chính (2006), “Chính sách sử dụng cán bộ khoa học công nghệ, trọng dụng nhân tài - một vài suy nghĩ”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (1), tr. 121-128.
12. Phan Huy Chú (1960), *Lịch triều hiến chương loại chí*, Tập 3, NXB Sử học, Hà Nội.
13. Phan Huy Chú (2007), *Lịch triều hiến chương loại chí*, Tập 1, NXB Giáo dục, Hà Nội.
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. Vũ Hy Chương (2010), *Phát triển khoa học và trọng dụng nhân tài của Thăng Long – Hà Nội*, NXB Hà Nội, Hà Nội.
16. Đoàn Trung Còn dịch (1950), *Đại học – Trung dung*, NXB Trí Đức Tòng Thư, Sài Gòn.
17. Đoàn Trung Còn dịch (1950), *Mạnh Tử - Quyển hạ*, NXB Trí Đức Tòng Thư, Sài Gòn.
18. Đoàn Trung Còn dịch (1950), *Luận ngữ*, NXB Trí Đức Tòng Thư, Sài Gòn.
19. Ngọc Dao dịch (2013), *Nhân tài - Nguồn tài nguyên số 1*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Phan Hữu Dật (chủ biên) (1994), *Phương sách dùng người tài của cha ông ta trong lịch sử*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Nam Dũng (2007), “Nhân tài và thực hiện chính sách đào tạo, trọng dụng nhân tài của Đảng”, *Tạp chí Cộng sản* (1), tr. 73-78.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB Sự thật, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, NXB Sự thật, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Kế hoạch số 10-KH/TW thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
31. 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.
32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Kết luận số 12-KL/TW của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới*, Hà Nội.
34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Quy định số 22-QĐ/TW về công tác kiểm tra, kỷ luật Đảng*, Hà Nội.
35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*, Hà Nội.
36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2024), *Nghị quyết số 57- NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, Hà Nội.

37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2025), *Nghị quyết số 71- NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Nguyễn Văn Đạo (2012), “Tạo điều kiện để nhân tài phát triển và phục vụ đất nước”, *Bản tin trường Đại học Quốc gia Hà Nội* (252), tr. 6-9.
40. Phạm Văn Đồng (2020), *Hồ Chí Minh – tinh hoa và khí phách dân tộc*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Phạm Văn Đồng (2023), *Hồ Chí Minh và con người Việt Nam trên con đường dân giàu, nước mạnh*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Trần Đương (2005), *Bác Hồ với nhân sĩ trí thức*, NXB Thông tấn, Hà Nội.
43. Phan Văn Giang (2022), “Thu hút, đào tạo, trọng dụng nhân tài lĩnh vực quân sự trong điều kiện Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Cộng sản* (981), tr. 21-25.
44. Võ Nguyên Giáp (2003), *Tư tưởng Hồ Chí Minh và con đường cách mạng Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
45. Đại tướng Võ Nguyên Giáp (2018), *Tổng tập Hồi ký*, NXB Quân đội nhân dân, Hà Nội.
46. Lê Thị Thanh Hà (2023), Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về đào tạo, thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới, *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị* (1), tr.29-36.
47. Phạm Như Hà (2007), *Hồ Chí Minh với nhân tài và kiến quốc*, NXB Quân đội nhân dân, Hà Nội.
48. Nguyễn Thị Thu Hà (2013), “Nguyên nhân của việc “xé rào” trong thu hút, trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước* (204), tr. 74-75.
49. Lê Mậu Hãn (2013), “Hồ Chí Minh trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (6), tr. 21-24.
50. Thân Thị Hạnh (2018), *Tư tưởng trọng dụng nhân tài thời Lê Sơ*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội.
51. Đào Thị Lệ Hằng (2020), *Tám gương Bác – Ngọc quý cho mọi nhà: Tìm người tài đức*, NXB Thanh niên, Hà Nội.

52. Nguyễn Thị Hiếu (2015), *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, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam, Hà Nội.
53. Lê Thị Ngọc Hoa (2025), *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại thành phố Đà Nẵng 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, Hà Nội.
54. Lê Thị Thanh Hòa (1994), *Lựa chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
55. Thẩm Vinh Hoa, Ngô Quốc Diệu (chủ biên) (1996), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài: Kế lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Phân viện Thành phố Hồ Chí Minh (1997), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp đổi mới hiện nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. Nguyễn Mạnh Hùng (2024), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam thời kỳ mới*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
58. Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng (2004), *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Nguyễn Đắc Hưng (2010), *Nhân tài là báu vật quốc gia*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
60. Nguyễn Đắc Hưng (2013), *Nhân tài với tương lai đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
61. Nguyễn Đắc Hưng (2017), *Trọng dụng nhân tài quốc gia phát triển*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
62. Chu Trọng Huyền (2016), *Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước*, NXB Văn học, Hà Nội.
63. Lại Quốc Khánh (2025), *Xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát hiện, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài hiện nay*, *Tạp chí Lý luận chính trị* (569), tr.105-112.

64. Nguyễn Văn Khánh (2010), *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
65. Nguyễn Văn Khánh (2012), *Nguồn lực trí tuệ Việt Nam - lịch sử, hiện trạng và triển vọng*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
66. Bùi Huy Khiên (2015), “Sự kiện Chủ tịch Hồ Chí Minh “tìm người tài đức””, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (5), tr. 94-95.
67. Vũ Khoan (2009), “Phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài”, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (4), tr. 8-10,13.
68. Khu di tích Hồ Chí Minh tại Phủ chủ tịch (sưu tầm) (2017), *Những anh hùng tuổi trẻ thời đại Hồ Chí Minh*, NXB Văn học, Hà Nội.
69. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 4, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
70. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 36, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 38, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 39, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 44, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Lênin (2005), *Toàn tập*, Tập 45, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 49, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
76. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 50, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 54, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
78. Nguyễn Đức Lan dịch và giải (1998), *Chu Hy (Tứ thư tạp chú)*, NXB Văn hoá Thông tin, Hà Nội.
79. Nguyễn Hoàng Lương, Phạm Hồng Tung (2008), *Tài năng và đặc dụng*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
81. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 21, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
82. Nguyễn Khắc Mai (2009), “Minh triết về nhân tài và thời thế”, *Tạp chí Xưa và Nay* (325-326), tr. 8-12.
83. Trần Thị Thanh Mai, Vũ Kim Yên (2023), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt*, NXB Hà Nội, Hà Nội.

84. Võ Thị Mai (2013), “Vấn đề sử dụng người tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị”, *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới* (3), tr. 61-68.
85. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 1, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
86. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 2, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
87. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 3, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 4, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 5, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 6, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
91. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 7, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
92. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 8, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
93. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 9, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
94. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 10, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
95. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 11, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
96. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 12, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
97. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 13, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
98. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 14, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
99. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 15, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
100. Nguyễn Khánh Ngân (2018), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài: Nội dung và Giá trị*, Luận văn thạc sĩ Chính trị học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
101. 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 Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
102. Trần Đại Nghĩa, Đặng Thanh Mai, Dương Tuấn Hoa, Trần Hữu Tước, Đường Trần (2010), *Bác Hồ cầu hiền*, NXB Thanh niên, Hà Nội.
103. Nguyễn Cẩm Ngọc (2016), *Vai trò của trí thức tinh hoa Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
104. Nguyễn Đình Ninh (2019), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trí thức với việc xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.

105. Ngô Minh Nguyệt (2022): Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong giai đoạn hiện nay, *Tạp chí Giáo dục lý luận* (338), tr.36-40.
106. Hoàng Phê (2003) *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.
107. Bùi Đình Phong (2006), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ*, NXB Lao động, Hà Nội.
108. Nguyễn Xuân Phong (2014), “Trí thức và nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam* (82), tr. 3-13.
109. Nguyễn Ngọc Phú (2010), *Thực trạng nguồn nhân lực, nhân tài của đất nước hiện nay những vấn đề đặt ra – giải pháp*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
110. Nguyễn Ngọc Phú (2010), *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 những vấn đề lý luận*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
111. Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
112. Nguyễn Thị Thu Phương (2013), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. Nguyễn Thị Quyên (2013), “Một số giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo* (545), tr. 8-40.
114. Thái Thanh Quý (2020): Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới và phát triển đất nước hiện nay, *Tạp chí Nghiên cứu Hồ Chí Minh* (3), tr. 38-43.
115. Nguyễn Duy Quỳnh (2023), “Trọng dụng, phát triển nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (541), tr. 63-66.
116. Trần Minh Siêu, Đàm Quang Trung, Chu Trọng Huyền, Đặng Thai Mai, Bá Ngọc, Tuệ Minh tuyển chọn (2023), *Bác Hồ cầu hiền tài*, Nxb Văn học, Hà Nội.
117. Nguyễn Thế Tâm (2015), *Pháp luật về nhân tài ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
118. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài một số kinh nghiệm của thế giới*, NXB Chính trị - Hành Chính, Hà Nội.

119. Giang Thiệu Thanh, Hoàng Yến My tuyển chọn (2011), *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài*, NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
120. Nguyễn Văn Thanh (2006), *Chính sách tài năng trẻ: nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, NXB Thanh Niên, Hà Nội.
121. Nguyễn Văn Thanh (2010), *Tài năng trẻ trong lịch sử Việt Nam*, NXB Thanh Niên, Hà Nội.
122. Trần Thị Mai Thanh sưu tầm (2023), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt*, NXB Hà Nội, Hà Nội.
123. Song Thành (2005), *Hồ Chí Minh nhà tư tưởng lỗi lạc*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
124. Song Thành (2004), “Chiến lược nhân tài – một vấn đề cấp bách của Việt Nam trên con đường phát triển và hội nhập”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (8), tr. 67-71.
125. Nhiệm Ngạn Thân (2016), *Phát hiện và sử dụng nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
126. Ngô Đức Thọ (2010), *Văn bia tiến sĩ*, NXB Hà Nội, Hà Nội.
127. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 911/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010-2020*, Công báo số 374 + 375, Hà Nội.
128. Thủ tướng Chính phủ (2023), *Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược Quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Công báo số 919 + 920, Hà Nội.
129. Trần Dân Tiên (2005), *Những mẩu chuyện về đời hoạt động của Hồ Chủ tịch*, NXB Sự thật, Hà Nội.
130. Phan Hữu Tích (2015), Bàn về nhân tài và phát hiện, sử dụng nhân tài hiện nay, *Tạp chí Tổ chức nhà nước* (8), tr.11-13.
131. Ngô Sĩ Trung (2014), “Chính sách nhân tài của một số quốc gia trên thế giới”, *Tạp chí Quản lý Nhà nước* (217), tr. 80-83.
132. Ngô Sỹ Trung (2019), Bàn về vấn đề nhân tài và xây dựng chính sách nhân tài ở Việt Nam, *Tạp chí Công thương* (8), tr. 279-284.

133. Nguyễn Văn Tuấn, Dương Quang Điện (2023), *Phát hiện và trọng dụng nhân tài chìa khoá phát triển của Việt Nam*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
134. Nguyễn Huy Tú (2006), *Tài năng - quan niệm, nhận dạng và đào tạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
135. Phạm Hồng Tung (2008), *Lược thảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
136. Trần Văn Tùng (2005), *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực nhân tài - kinh nghiệm của thế giới*, NXB Thế giới, Hà Nội.
137. Trần Thị Minh Tuyết (2022), “Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và bài học kinh nghiệm”, *Tạp chí Lý luận chính trị* (530), tr. 55-62.
138. Viện Ngôn ngữ học (2010), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Từ điển Bách Khoa, Hà Nội.
139. Viện Hồ Chí Minh và các lãnh tụ của Đảng (2016), *Hồ Chí Minh - Biên niên tiểu sử*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
140. Hồ Đức Việt, Phạm Hồng Tung (2012), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với bài học lịch sử và kinh nghiệm trọng dụng nhân tài*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
141. Đàm Đức Vượng (2010), *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
142. Đàm Đức Vượng (2013), *Một số vấn đề về trí thức và nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
143. Nghiêm Đình Vỳ, Nguyễn Đắc Hưng (2002), *Phát triển giáo dục và đào tạo nhân tài*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
144. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại Từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hoá thông tin, Hà Nội.
- Tiếng Anh**
145. Dael Wolfle (2014), *The Discovery of Talent*, Publisher Harvard University Press.
146. Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001), *The war for talent*, Publisher Harvard Business Press.

Website

147. Nguyễn Tuấn Anh, Hoàng Anh Tuấn, Đào Thanh Thủy (2025), Giải pháp đột phá trong chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài nhằm phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo, *Tạp chí Lý luận chính trị*, <https://lyluanchinhtri.vn/giai-phap-dot-pha-trong-chinh-sach-dao-tao-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-nham-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-va-doi-moi-sang-tao-6815.html>, truy cập ngày 14/12/2025
148. Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Nghi-quyet-27-NQ-TW-nam-2008-xay-dung-doi-ngu-tri-thuc-thoi-ky-cong-nghiep-hoa-139254.aspx>, truy cập ngày 13/2/2025.
149. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), Kết luận số 86-KL/TW của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, *Hệ thống tư liệu văn kiện Đảng*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ket-luan-so-86-kltw-ngay-2412014-cua-bo-chinh-tri-ve-chinh-sach-thu-hut-tao-nguon-can-bo-tu-sinh-vien-tot-nghiep-xuat-193>, truy cập ngày 13/2/2025.
150. Đảng Cộng sản Việt Nam (2024), Thông báo Hội nghị lần thứ 10 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII, *Hệ thống tư liệu văn kiện Đảng*, <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xiii/thong-bao-hoi-nghi-lan-thu-muoi-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xiii-4182>, truy cập ngày 13/2/2025.
151. Nguyễn Thị Quyết (2023), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị và truyền thông*, <https://lyluanchinhtrivatruyenthong.vn/van-dung-tu-tuong-ho-chi-minh-ve-trong-dung-nhan-tai-de-xay-dung-doi-ngu-can-bo-lanh-dao-cap-co-so-o-nuoc-ta-hien-nay-p27552.html>, truy cập ngày 13/2/2025.

152. Mạch Quang Thắng (2021), “Đào tạo nhân tài trong thời kỳ mới”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/3730-dao-tao-nhan-tai-trong-thoi-ky-moi.html>, truy cập ngày 13/2/2025.
153. Nguyễn Phú Trọng (2019), “Phấn đấu xây dựng Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh hiện đại, bản sắc và hội nhập, xứng tầm trung tâm quốc gia hàng đầu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ”, *Tạp chí lịch sử Đảng*, <https://tapchilichsudang.vn/phan-dau-xay-dung-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh-hien-dai-ban-sac-va-hoi-nhap-xung-tam-trung-tam-quoc-gia-hang-dau-ve-dao-tao-boi-duong-can-bo.html>, truy cập ngày 13/2/2025.
154. Trần Thị Tuyết (2020), “Giá trị tư tưởng của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp đổi mới đất nước”, *Tạp chí Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam*, <https://vass.gov.vn/bao-ve-nen-tang-tu-tuong-cua-dang/Gia-tri-tu-tuong-cua-Ho-Chi-Minh-ve-trong-dung-nhan-tai-trong-su-nghiep-doi-moi-dat-nuoc-15>, truy cập ngày 17/2/2025.