

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

Nguyễn Xuân Sang

CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM
HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Chuyên ngành: Chính trị học

Mã số: 9310201.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

Hà Nội - 2026

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

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. Đỗ Quang Hưng
TS. Nguyễn Duy Quỳnh

Phản biện:

Phản biện:

Phản biện:

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm luận án tiến sĩ họp tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng vai trò của nhân tài và nhấn mạnh việc phát hiện, trọng dụng, đãi ngộ đúng đắn để phát huy tối đa năng lực của nhân tài vì sự nghiệp chung của đất nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài gắn kết chặt chẽ với các tư tưởng lớn về giải phóng dân tộc, phát triển con người, xây dựng chủ nghĩa xã hội. Quan điểm trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh bắt nguồn từ tư tưởng trọng dân, tin dân, nêu cao vai trò làm chủ đất nước của nhân dân, là quan niệm cầu hiền tài truyền thống trong điều kiện mới của đất nước. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đi xa nhưng tư tưởng của Người về nhân tài vẫn còn nguyên giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Kế thừa tư tưởng của Hồ Chí Minh, căn cứ vào tình hình thực tiễn, ĐCSVN đã ban hành nhiều chủ trương, đường lối; Nhà nước thể chế hóa thành các chính sách, pháp luật liên quan đến nhân tài nói chung, chiến lược sử dụng nhân tài nói riêng. Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh “Nghiên cứu, ban hành và thực hiện hiệu quả cơ chế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài”. Nhờ những chủ trương, chiến lược đúng đắn, thời gian qua, công tác sử dụng nhân tài của Việt Nam đã có những bước tiến nhất định, góp phần vào công cuộc phát triển đất nước trên các lĩnh vực.

Thực tiễn hiện nay cho thấy, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam vẫn còn những “điểm nghẽn”: Hiệu quả sử dụng nhân tài chưa cao; cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm còn thiếu tính cạnh tranh và minh bạch; tình trạng “đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc” vẫn diễn ra ở nhiều nơi; chính sách đãi ngộ chưa tương xứng với năng lực và đóng góp, môi trường làm việc chưa thực sự tạo điều kiện để nhân tài phát huy sáng tạo, tình trạng lãng phí chất xám, chảy máu nhân tài, đặc biệt trong khu vực công. Những bất cập này phản ánh khoảng cách giữa chủ trương và thực thi, giữa yêu cầu phát triển và năng lực đáp ứng của hệ thống chính sách hiện hành, đòi hỏi phải đổi mới tư duy và tạo đột phá trong chiến lược sử dụng nhân tài. “Đột phá” ở đây không chỉ dừng lại ở việc ban hành chính sách mà còn ở cách thức tổ chức thực hiện từ đổi mới cơ chế sử dụng nhân tài minh bạch, cạnh tranh và khuyến khích sáng tạo, dám nghĩ, dám làm.

Trong bối cảnh cạnh tranh nhân tài ngày càng gay gắt giữa các quốc gia, việc xây dựng một chiến lược sử dụng nhân tài hiệu quả, phù hợp với điều kiện Việt Nam trở thành yêu cầu cấp thiết. Việc nghiên cứu, vận dụng và phát huy giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài vì vậy có ý nghĩa đặc

biệt quan trọng, không chỉ về mặt lý luận mà còn về thực tiễn trong việc hoàn thiện chiến lược sử dụng nhân tài. Thu hút nhân tài đã khó, sử dụng nhân tài cũng không kém phần khó, đòi hỏi phải có chiến lược phù hợp, mang tính đột phá để sử dụng nhân tài hiệu quả, đóng góp trực tiếp vào sự phát triển của đất nước trong kỉ nguyên mới.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả lựa chọn nghiên cứu “*Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*” với mong muốn có những đóng góp vào việc hoàn thiện chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam, bảo đảm phát huy tối đa nguồn lực con người - yếu tố trung tâm của phát triển, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án phân tích rõ một số vấn đề lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh; đánh giá một cách toàn diện thực trạng thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam, chỉ ra những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra; trên cơ sở đó luận án đưa ra quan điểm và đề xuất giải pháp đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong giai đoạn mới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án, khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu đi trước, chỉ ra những khoảng trống luận án cần tiếp tục giải quyết.

Thứ hai, phân tích khái niệm, nội dung và giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài.

Thứ ba, làm rõ thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh và xác định rõ những vấn đề đặt ra.

Thứ tư, đưa ra quan điểm và đề xuất giải pháp đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nội dung: Luận án tập trung nghiên cứu những nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài; phân tích, đánh giá chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Phạm vi không gian: tập trung chủ yếu vào khu vực công ở Việt Nam. Đây là khu vực giữ vai trò then chốt trong hoạch định và thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam.

Phạm vi thời gian: Luận án tập trung nghiên cứu giai đoạn từ năm 1997 đến nay.

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, quan điểm, đường lối của ĐCSVN và chính sách, pháp luật của Nhà nước về nhân tài, sử dụng nhân tài.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: Phương pháp phân tích, tổng hợp, lịch sử - logic, so sánh, tổng kết thực tiễn, phỏng vấn sâu, điều tra xã hội học, dự báo.

5. Những đóng góp mới của luận án

Luận án góp phần chuẩn hóa và làm rõ hệ thống khái niệm cốt lõi liên quan đến đề tài như: nhân tài, sử dụng nhân tài, chiến lược sử dụng nhân tài, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh theo hướng chặt chẽ, logic và phù hợp với cách tiếp cận của khoa học chính trị hiện đại.

Luận án góp phần hệ thống hóa và luận giải vai trò, nguyên tắc và phương thức của chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh, qua đó bổ sung, hoàn thiện khung lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài gắn với đặc thù của Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần cung cấp cơ sở lý luận khoa học cho việc tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện chính sách, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong thời gian tới.

Luận án phân tích một cách có hệ thống và làm rõ thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay dưới góc độ tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh, qua đó chỉ ra những “điểm nghẽn” và mâu thuẫn cơ bản giữa chủ trương và thực thi.

Luận án góp phần làm rõ những biến đổi của bối cảnh mới và những yêu cầu mới đặt ra đối với việc sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

Luận án đề xuất giải pháp đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh gắn với điều kiện thực tiễn và yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận án góp phần làm rõ thêm nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài theo hướng tiếp cận hệ thống, không chỉ dừng ở việc khái quát các quan điểm riêng lẻ mà còn luận giải mối quan hệ biện chứng

giữa phát hiện, đào tạo, bố trí, sử dụng và đãi ngộ nhân tài trong tổng thể tư tưởng của Người. Qua đó, góp phần bổ sung cách tiếp cận toàn diện, làm sâu sắc hơn giá trị lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện mới.

Luận án góp phần hệ thống hóa và luận giải nội dung cơ bản của chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay, đặt trong mối liên hệ với bối cảnh mới. Trên cơ sở đó, luận án góp phần bổ sung, hoàn thiện khung lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh, làm rõ các khái niệm, nguyên tắc và nội dung cốt lõi, tạo nền tảng khoa học cho việc nghiên cứu và hoạch định chính sách sử dụng nhân tài trong giai đoạn mới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc đánh giá một cách toàn diện chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam từ đó hỗ trợ quá trình hoạch định và điều chỉnh chính sách.

Luận án góp phần làm rõ những tác động của bối cảnh mới và các yêu cầu mới đối với chiến lược sử dụng nhân tài, góp phần nâng cao nhận thức và đổi mới tư duy trong quản trị nguồn nhân lực khu vực công.

Luận án góp phần đề xuất một số giải pháp có giá trị tham khảo đối với các cơ quan hoạch định chính sách, cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức trong việc xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong giảng dạy, học tập các học phần liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo, luận án được kết cấu gồm 4 chương, 12 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

1.1.1. Nghiên cứu về nhân tài, sử dụng nhân tài

Nghiên cứu liên quan đến nhân tài nói chung, sử dụng nhân tài nói riêng được các học giả trên thế giới quan tâm, cụ thể: Chương sách *Talent: The Talent Economy*. In: *Leading Organizational Transformation, Palgrave Executive Essentials* của tác giả Reyes, A năm 2025; bài viết *Flexible recruitment of overseas talent* của nhóm tác giả Hu, G., Liu, H. & Tang, L, đăng trên *Scientometrics* năm 2025; bài viết

Navigating economic growth targets: the role of innovation-driven strategies in regional talent allocation in China của Si, S., Jiang, Y. & Li, J. năm 2025; Công trình *Supporting software engineering managers in talent retention: The Brazilian context* của Costa, L.A., Dias, E., Ribeiro, D. năm 2026”,...

Bên cạnh các học giả nước ngoài, nghiên cứu về nhân tài và sử dụng nhân tài cũng đã nhận được sự quan tâm của nhiều học giả Việt Nam. Có thể kể đến các nghiên cứu tiêu biểu như: Bài viết *Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam*, tác giả Bùi Nhật Quang, Nguyễn Phương Thảo, năm 2023; bài viết *Kinh nghiệm một số nước về phát huy vai trò đội ngũ trí thức, nhân tài gắn với xây dựng hệ sinh thái khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, phát triển thị trường khoa học - công nghệ*, tác giả Nguyễn Việt Lâm, năm 2023; bài viết *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay*, tác giả Nguyễn Bá Chiển, Nguyễn Văn Tạo, năm 2024; bài viết *Thu hút và trọng dụng nhân tài khu vực tư nhân nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao* của tác giả Lê Thu Hương, Phạm Văn Đại, năm 2025, Luận án tiến sĩ Chính trị học *Chính sách trọng dụng nhân tài của một số nước châu Á và gợi mở cho Việt Nam hiện nay* của Hoàng Thị Ngân, năm 2025,...

1.1.2. Nghiên cứu về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam

Bài viết *Vấn đề thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*, tác giả Lê Thị Thanh Hà, năm 2023; bài viết *Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài* của tác giả Nguyễn Võ Anh đăng trên *Tạp chí Quản lý nhà nước*, năm 2024; bài viết *Chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công ở Việt Nam hiện nay* của tác giả Hoàng Thị Ngân, năm 2025; đề tài *Đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài - Đột phá chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững đất nước*, mã số KX.04.28/21-25 do Hoàng Anh Tuấn chủ nhiệm; bài viết *Tăng cường thu hút, trọng dụng nhân tài, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới* của tác giả Hoàng Đăng Quang, đăng trên *Tạp chí Cộng sản*, năm 2025, Luận án tiến sĩ Chính trị học *Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay* của Nguyễn Thị Thanh Huyền, năm 2026,...

1.1.3. Nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, sử dụng nhân tài và sự vận dụng trong thực tiễn Việt Nam

Tác giả Trần Thị Minh Tuyết với bài viết *Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và các bài học kinh nghiệm* năm 2022; bài viết

Hồ Chí Minh với việc chọn lựa, sử dụng đội ngũ trí thức những năm 1945 - 1954 - Bài học cho giai đoạn hiện nay của tác giả Phạm Quốc Thành và Phùng Chí Kiên, năm 2024; 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*, tác giả Nguyễn Mạnh Hùng, năm 2024; bài viết *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài - ý nghĩa đối với việc thu hút, trọng dụng nhân tài trong Quân đội hiện nay* của tác giả Lê Quang Hưng, năm 2025; Luận án tiến sĩ Hồ Chí Minh học *Thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng hiện nay theo Tư tưởng Hồ Chí Minh* của tác giả Lê Thị Ngọc Hoa, năm 2025; bài viết *Nghệ thuật thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh và định hướng vận dụng trong giai đoạn hiện nay* của tác giả Nguyễn Gia Hà, năm 2026,...

1.2. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu đi trước và những khoảng trống luận án tiếp tục giải quyết

1.2.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu đi trước

Thứ nhất, nghiên cứu liên quan đến nhân tài nói chung, sử dụng nhân tài nói riêng, nhiều công trình nghiên cứu ngoài nước đã nghiên cứu, phân tích chiến lược phát triển nhân tài, kinh nghiệm thu hút, trọng dụng, bồi dưỡng nhân tài của một số quốc gia như Trung Quốc, Hàn Quốc, Mỹ, Nhật Bản, Singapore, Braxin...

Các nghiên cứu trong nước đã tập trung nghiên cứu về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam; phân tích vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia; phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài; một số nghiên cứu đã đưa ra quan niệm về người tài và việc giáo dục nhân tài ở Việt Nam,...

Thứ hai, nghiên cứu liên quan đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam. Một số công trình đã làm rõ nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia; nhân tài và thực hiện chính sách đào tạo, trọng dụng nhân tài của Đảng; đánh giá những khía cạnh khác nhau của thực trạng công tác nhân tài, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay; xây dựng cơ chế, chính sách đột phá từ thực tiễn phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài; đề xuất các giải pháp khác nhau;...

Thứ ba, nghiên cứu liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài. Một số công trình nghiên cứu những khía cạnh khác nhau liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện hiện nay;...

1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tiếp tục giải quyết

Một là, còn khá ít các công trình đề cập đầy đủ các vấn đề cơ bản về lý luận và thực tiễn về nhân tài trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

Hai là, chưa có nhiều nghiên cứu, đánh giá toàn diện về thực trạng, sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng ở nước ta hiện nay.

Ba là, còn khá ít nghiên cứu đề xuất được đầy đủ hệ thống các giải pháp ở tầm chiến lược về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án, khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu đi trước và những khoảng trống luận án tiếp tục giải quyết.

Hai là, làm rõ cơ sở lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Ba là, làm rõ nội dung cơ bản chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay, đánh giá thực trạng thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh; đánh giá chung về những thành tựu, hạn chế và đúc rút những vấn đề đặt ra từ thực trạng.

Bốn là, làm rõ bối cảnh và yêu cầu mới tác động đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam; đưa ra quan điểm chỉ đạo đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh và đề xuất giải pháp chủ yếu đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

Tiểu kết chương 1

Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh được nhiều học giả trong và ngoài nước quan tâm nghiên cứu. Các nghiên cứu đã làm rõ một số khía cạnh lý luận liên quan đến tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, liên quan đến chiến lược sử dụng nhân tài của Hồ Chí Minh; phân tích thực trạng vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và đề xuất một số giải pháp tiếp tục vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong thời gian tới. Tổng quan tình hình nghiên cứu giúp nghiên cứu sinh có thông tin tổng quan, cái nhìn tổng thể, bao quát về kết quả nghiên cứu đã công bố liên quan đến luận án. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có nghiên cứu độc lập, chuyên sâu nào làm rõ một cách có hệ thống về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh.

Chương 2

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm nhân tài

Nhân tài là những cá nhân có năng lực vượt trội và tiềm năng phát triển cao, thể hiện qua thành tích nổi bật và khả năng tạo ra giá trị khác biệt, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của tổ chức và xã hội.

2.1.2. Khái niệm sử dụng nhân tài và tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài

Sử dụng nhân tài là quá trình Nhà nước hoặc tổ chức bố trí, giao nhiệm vụ và thiết lập cơ chế, điều kiện phù hợp nhằm phát huy tối đa năng lực của những cá nhân có phẩm chất và năng lực vượt trội, qua đó tạo ra đóng góp hiệu quả cho sự phát triển của tổ chức và xã hội.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là hệ thống quan điểm toàn diện và nhất quán về việc thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đãi ngộ những người có đức, có tài, nhằm phát huy tối đa năng lực của họ phục vụ sự nghiệp cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước, trên cơ sở đề cao lợi ích của Tổ quốc và nhân dân.

2.1.3. Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Chiến lược sử dụng nhân tài là hệ thống quan điểm, mục tiêu và giải pháp dài hạn nhằm phát hiện, bố trí và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài, đồng thời bảo đảm các điều kiện cần thiết để nhân tài đóng góp cho sự phát triển của tổ chức hoặc quốc gia trên cơ sở hài hòa lợi ích cá nhân và lợi ích chung.

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam là hệ thống quan điểm, mục tiêu và giải pháp dài hạn của Đảng và Nhà nước nhằm phát hiện, tuyển chọn, bố trí và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài, đồng thời bảo đảm các điều kiện và cơ chế phù hợp để nhân tài đóng góp cho sự phát triển đất nước.

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh là hệ thống quan điểm, mục tiêu và giải pháp của Đảng và Nhà nước, được xây dựng trên cơ sở vận dụng sáng tạo tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài, nhằm phát hiện, tuyển chọn, bố trí và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài; đồng thời bảo đảm các điều kiện, cơ chế và môi trường phù hợp để nhân tài cống hiến cho sự phát triển đất nước và phục vụ nhân dân, trên nguyên tắc công bằng, khách quan và hài hòa lợi ích cá nhân với lợi ích quốc gia.

2.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài

2.2.1. Vai trò của sử dụng nhân tài trong kháng chiến, kiến quốc

Thứ nhất, sử dụng nhân tài là điều kiện tiên quyết để thực hiện nhiệm vụ kiến thiết quốc gia sau khi giành độc lập.

Thứ hai, sử dụng nhân tài là nhân tố quyết định việc huy động, tổ chức và phát huy sức mạnh của toàn dân tộc.

Thứ ba, sử dụng nhân tài là động lực thúc đẩy, giữ vai trò quyết định trong xây dựng thể chế, pháp luật, giáo dục, văn hóa, khoa học và đạo đức xã hội.

Thứ tư, sử dụng nhân tài là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu lực của bộ máy nhà nước cách mạng.

Thứ năm, sử dụng nhân tài gắn với yêu cầu nêu gương, dẫn dắt và giáo dục xã hội.

Thứ sáu, sử dụng nhân tài là nhân tố quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia.

2.2.2. Nguyên tắc sử dụng nhân tài

2.2.2.1. Đức đi đôi với tài

Thứ nhất, đức và tài là hai mặt cơ bản tạo nên giá trị của một con người.

Thứ hai, đặt “đức” làm gốc là yêu cầu mang tính nguyên tắc trong sử dụng nhân tài.

Thứ ba, “tài” là điều kiện không thể thiếu để hiện thực hóa giá trị của “đức”.

Thứ tư, mối quan hệ giữa “đức” và “tài” là mối quan hệ biện chứng, bổ sung và thúc đẩy lẫn nhau.

2.2.2.2. Khách quan, công tâm, không thành kiến

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nghệ thuật sử dụng nhân tài là biểu hiện sinh động của trí tuệ, bản lĩnh và tầm nhìn chiến lược của một nhà lãnh đạo kiệt xuất. Hồ Chí Minh không chỉ nhìn nhận nhân tài như một nguồn lực quý báu, mà còn đặc biệt chú trọng cách thức sử dụng sao cho người tài phát huy được hết năng lực, cống hiến hiệu quả cho sự nghiệp cách mạng và kiến thiết đất nước. Nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh vừa kết hợp hài hòa giữa truyền thống với tinh thần của thời đại mới.

2.2.2.3. Tin tưởng, tôn trọng nhân tài

Thứ nhất, tin tưởng nhân tài là điều kiện để phát huy năng lực và tính chủ động, sáng tạo của họ.

Thứ hai, tôn trọng nhân tài là cơ sở để xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công bằng và khuyến khích cống hiến.

Thứ ba, tin tưởng và tôn trọng nhân tài gắn liền với việc giao quyền và tạo điều kiện để họ thực hiện nhiệm vụ.

Thứ tư, xây dựng mối quan hệ gắn bó giữa tổ chức và nhân tài.

2.2.3. Phương thức sử dụng nhân tài

Thứ nhất, sắp xếp, bố trí đúng khả năng, sở trường của nhân tài.

Thứ hai, giao nhiệm vụ, quyền hạn cho nhân tài để phát huy tài năng.

Thứ ba, đãi ngộ nhân tài.

Thứ tư, quản lý, kiểm tra, đánh giá kết quả sử dụng nhân tài.

Thứ năm, thử thách, rèn luyện, luân chuyển nhân tài.

2.3. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài

2.3.1. Giá trị lý luận

Bổ sung, phát triển truyền thống trọng nhân tài của Việt Nam.

Góp phần làm sáng rõ hơn tinh hoa văn hóa nhân loại.

Góp phần bổ sung, phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin về nhân tài.

Là nền tảng đề Đảng, Nhà nước đề ra đường lối, chính sách về nhân tài trong cách mạng.

2.3.2. Giá trị thực tiễn

Định hướng trực tiếp cho việc xây dựng và triển khai chiến lược sử dụng nhân tài đem lại những thành tựu trong thực tiễn phát triển đất nước.

Là cơ sở cho việc tiếp tục hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 luận án đã góp phần làm rõ quan điểm của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài. Tư tưởng về nhân tài của Hồ Chí Minh đến hôm nay vẫn còn nguyên giá trị lý luận, thực tiễn. Chương 2 luận án đã làm rõ giá trị lý luận tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, đó là đã góp phần bổ sung, phát triển truyền thống trọng nhân tài Việt Nam; tinh hoa văn hóa nhân loại; bổ sung, phát triển chủ nghĩa Mác – Lênin về nhân tài và giá trị thực tiễn tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, đó là cơ sở để Đảng ta phát triển nhân tài trong tiến trình cách mạng Việt Nam và giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc.

Chương 3

THỰC TRẠNG CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM TỪ 1997 ĐẾN NAY VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

3.1. Nội dung cơ bản chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay

Nhận thức rõ vị trí, vai trò của nhân tài và việc trọng dụng nhân tài đối với sự phát triển của đất nước, Đảng ta đã có nhiều chủ trương lãnh đạo đúng đắn, huy động đông đảo nhân tài cả trong và ngoài nước, đóng góp lớn công sức cho sự nghiệp xây dựng đất nước. Chiến lược sử dụng nhân tài hiện nay của Việt Nam tiếp tục kế thừa và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài, kết hợp với yêu cầu đổi mới, hội nhập và phát triển đất nước trong bối cảnh toàn cầu hóa. Nội dung chiến lược được thể hiện trên các phương diện: mục tiêu chiến

lược, nhiệm vụ chiến lược, nội dung chiến lược và nguyên tắc, phương pháp thực hiện.

3.2. Thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

3.2.1. Thực thi vai trò của sử dụng nhân tài

Nhận thức về vai trò của nhân tài đã có sự chuyển biến mạnh mẽ. Kết quả khảo sát nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài, 80% đội ngũ lãnh đạo quản lý nhận định “Việc sử dụng nhân tài được coi là “khâu đột phá” trong chiến lược phát triển của cơ quan” ở mức quan trọng và rất quan trọng (Xem bảng 3.1).

Bảng 3.1. Việc sử dụng nhân tài được coi là “khâu đột phá” trong chiến lược phát triển của cơ quan

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không quan trọng	0	0
Ít quan trọng	2	6,7
Bình thường	4	13,3
Quan trọng	12	40,0
Rất quan trọng	12	40,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Tuy nhiên, nhìn nhận một cách khách quan, vai trò của nhân tài trong công cuộc kiến thiết đất nước vẫn chưa được phát huy tương xứng với tiềm năng và yêu cầu của thời đại. Theo kết quả khảo sát, 50% đội ngũ công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên nhận thấy cơ quan coi trọng nhân tài trong thực tế (Xem bảng 3.2)

Bảng 3.2. Coi trọng nhân tài trong thực tế

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	20	13,3
Đồng ý một phần	55	36,7
Đồng ý	50	33,3
Hoàn toàn đồng ý	25	16,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

3.2.2. Thực thi nguyên tắc sử dụng nhân tài

3.2.2.1. Nguyên tắc đức đi đôi với tài

Trong thực tiễn hiện nay ở Việt Nam, việc vận dụng nguyên tắc “đức đi đôi với tài” đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Nhiều đơn vị đã thiết lập chính sách đánh giá toàn diện, kết hợp giữa năng lực và phẩm chất đạo đức, góp phần phát hiện, trọng dụng những nhân sự có cả đức và tài. Cơ chế khen thưởng, đãi ngộ cũng đã khuyến khích nhân tài phát huy

năng lực, đồng thời tạo niềm tin, động lực cống hiến lâu dài,... Kết quả khảo sát cho thấy 90% đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhận định việc sử dụng nhân tài cần được đánh giá dựa trên cả đức và tài (xem Bảng 3.3).

Bảng 3.3. Việc sử dụng nhân tài cần được đánh giá dựa trên cả đức và tài

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không quan trọng	0	0
Ít quan trọng	0	0
Bình thường	3	10,0
Quan trọng	9	30,0
Rất quan trọng	18	60,0

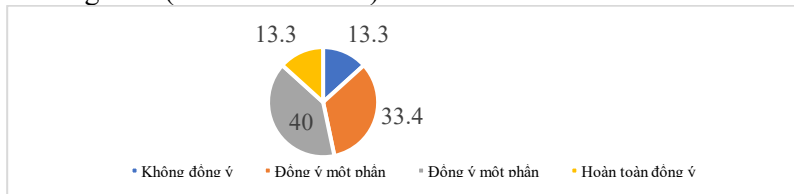
Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Bên cạnh những kết quả tích cực, thực trạng vận dụng nguyên tắc “đức đi đôi với tài” vẫn còn những hạn chế. Một số nơi còn chú trọng quá mức đến trình độ học vấn, chức vụ, kỹ năng chuyên môn mà chưa đánh giá đầy đủ phẩm chất đạo đức, trách nhiệm, tinh thần phục vụ nhân dân,...

3.2.2.2. Nguyên tắc khách quan, công tâm, không thành kiến

Đảng và Nhà nước Việt Nam đã nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của việc phát huy “nghệ thuật dùng người” theo tinh thần Hồ Chí Minh; nhiều chủ trương, nghị quyết, chính sách đã được ban hành. Tuy nhiên, khi đối chiếu với tư tưởng Hồ Chí Minh, có thể nhận thấy nghệ thuật sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định.

Thứ nhất, việc phát hiện và bố trí nhân tài chưa thực sự linh hoạt, sáng tạo. Kết quả khảo sát cho thấy 53,3% đội ngũ công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên nhận thấy nhân tài được đánh giá đúng năng lực và cống hiến (Xem biểu đồ 3.1)



Biểu đồ 3.1. Đánh giá đúng nhân tài theo năng lực và cống hiến

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Thứ hai, cơ chế sử dụng nhân tài còn thiếu sự khuyến khích và bảo vệ người dám đổi mới.

3.2.2.3. Nguyên tắc tin tưởng, tôn trọng nhân tài

Nhận thức về vai trò của nhân tài và yêu cầu phải tin tưởng, tôn trọng nhân tài ngày càng được nâng cao trong hệ thống chính trị. Nhiều

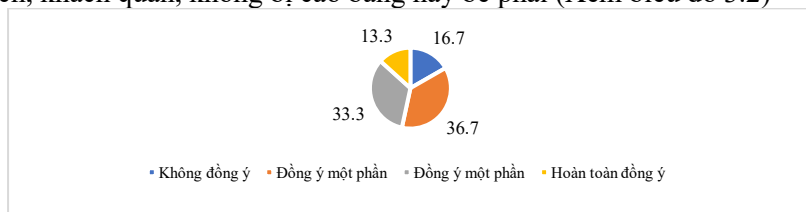
chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã thể hiện rõ quan điểm đề cao nhân tài, tạo điều kiện để họ phát huy năng lực. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực thi nguyên tắc tin tưởng, tôn trọng nhân tài vẫn còn nhiều hạn chế.

Bảng 3.4. Sử dụng nhân tài cần gắn với việc xây dựng môi trường làm việc minh bạch, khách quan, chống bè phái

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không quan trọng	1	3,3
Ít quan trọng	2	6,7
Bình thường	5	16,6
Quan trọng	11	36,7
Rất quan trọng	11	36,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Trong khi đó, 46,6% đội ngũ công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý về môi trường làm việc minh bạch, khách quan, không bị cào bằng hay bè phái (Xem biểu đồ 3.2)



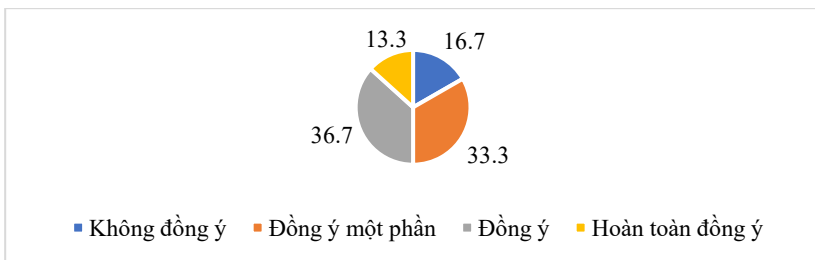
Biểu đồ 3.2. Môi trường làm việc minh bạch, khách quan, không bị cào bằng hay bè phái

3.2.3. Thực thi phương thức sử dụng nhân tài

3.2.3.1. Thực thi sắp xếp, bố trí đúng khả năng, sở trường của nhân tài

Trong thực tiễn Việt Nam hiện nay, nhận thức về tầm quan trọng của công tác đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ, nhân tài đã có nhiều tiến bộ rõ rệt. Hệ thống pháp luật và cơ chế về công tác này ngày càng được hoàn thiện. Tuy nhiên, nhìn tổng thể, việc sắp xếp, bố trí đúng khả năng, sở trường của nhân tài ở Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của đất nước và tinh thần Hồ Chí Minh.

Theo khảo sát, 50% công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên không đồng ý hoặc đồng ý một phần về nhân tài được hỗ trợ vượt rào cản hành chính, bè phái (Xem biểu đồ 3.3)



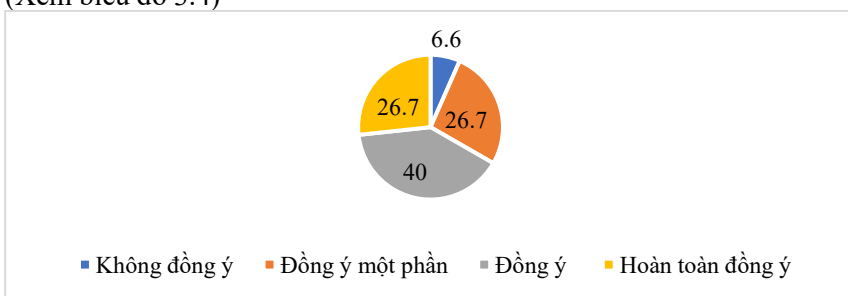
Biểu đồ 3.3. Nhân tài được hỗ trợ vượt rào cản hành chính, bè phái

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

3.2.3.2. Thực thi giao nhiệm vụ, quyền hạn cho nhân tài để phát huy tài năng

Trong thực tiễn, ở một số cơ quan, địa phương, việc mạnh dạn giao nhiệm vụ quan trọng, phức tạp cho nhân tài đã góp phần tạo điều kiện để họ phát huy năng lực, khẳng định bản thân và đóng góp tích cực vào hoạt động của tổ chức. Cơ chế phân công, phân cấp trong quản lý từng bước được hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý cho việc trao quyền và phát huy tính chủ động của đội ngũ cán bộ.

Theo kết quả khảo sát, 66,7% lãnh đạo quản lý đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý nhân tài được tin dùng và giao quyền để phát huy sáng tạo (Xem biểu đồ 3.4)



Biểu đồ 3.4. Nhân tài được tin dùng và giao quyền để phát huy sáng tạo

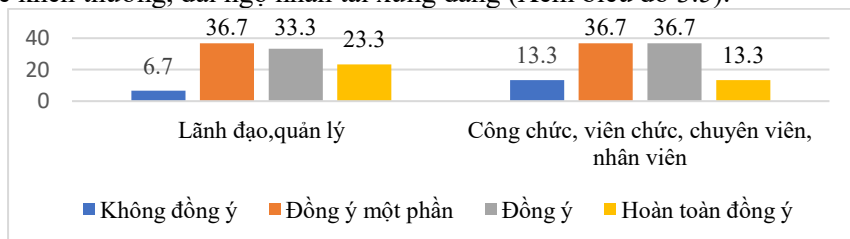
Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

3.2.3.3. Thực thi đãi ngộ nhân tài

Nhiều cơ quan, đơn vị đã triển khai các chính sách đãi ngộ toàn diện, kết hợp giữa thưởng vật chất, chính sách đãi ngộ lâu dài, cơ hội thăng tiến và ghi nhận thành tích, đóng góp của nhân tài. Bên cạnh những thành tựu, thực trạng đãi ngộ nhân tài vẫn còn một số hạn chế. Ở một số nơi, việc đãi ngộ còn chưa toàn diện, chủ yếu tập trung vào thưởng vật chất

mà chưa thực sự quan tâm đến môi trường làm việc, cơ hội phát triển và sự ghi nhận đóng góp của nhân tài.

Theo khảo sát, có đến 43,4% lãnh đạo quản lý; 50% công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên không đồng ý hoặc đồng ý một phần về cơ chế khen thưởng, đãi ngộ nhân tài xứng đáng (Xem biểu đồ 3.5).



Biểu đồ 3.5. Cơ chế khen thưởng, đãi ngộ nhân tài xứng đáng

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Công tác đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam đã có nhiều tiến bộ, góp phần giữ chân và khích lệ nhân tài, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, chuyên gia trong các lĩnh vực chiến lược.

3.2.3.4. Thực thi quản lý, kiểm tra, đánh giá kết quả sử dụng nhân tài

Trong thực tế hiện nay, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã rất chú trọng việc nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý trong sử dụng nhân tài, coi đây là một trong những giải pháp then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ mới.

Theo kết quả khảo sát, 63,4% lãnh đạo quản lý đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý về nhận định người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám nghĩ, dám làm (Xem bảng 3.5).

Bảng 3.5. Người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám nghĩ, dám làm

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	2	6,7
Đồng ý một phần	9	30,0
Đồng ý	11	36,7
Hoàn toàn đồng ý	8	26,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Theo khảo sát, có đến 36,6% lãnh đạo quản lý không đồng ý hoặc đồng ý một phần về cơ chế đánh giá nhân tài khách quan, minh bạch (Xem bảng 3.6).

Bảng 3.6. Cơ chế đánh giá năng lực nhân tài khách quan, minh bạch

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
--------	----------	-----------

Không đồng ý	2	6,6
Đồng ý một phần	9	30,0
Đồng ý	11	36,7
Hoàn toàn đồng ý	8	26,7

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

3.2.3.5. Thực thi thử thách, rèn luyện, luân chuyển nhân tài

Việt Nam đã có nhiều chủ trương và chính sách nhằm phát huy tinh thần đoàn kết, rèn luyện nhân tài. Tuy nhiên vẫn còn một số bất cập.

Theo kết quả khảo sát, 53,3% lãnh đạo, quản lý không đồng ý hoặc đồng ý một phần về nhận định cơ quan hỗ trợ nhân tài vượt rào cản hành chính, bè phái (Xem bảng 3.7).

Bảng 3.7. Hỗ trợ nhân tài vượt rào cản hành chính, bè phái

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	4	13,3
Đồng ý một phần	12	40,0
Đồng ý	9	30,0
Hoàn toàn đồng ý	5	16,7

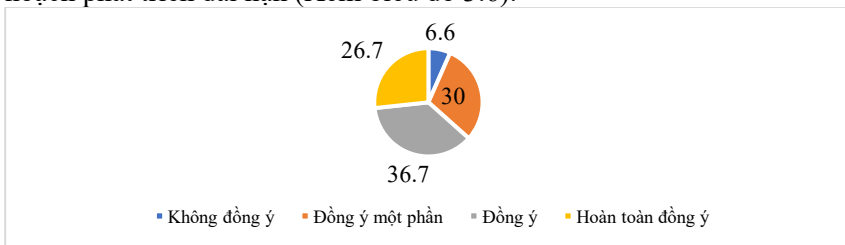
Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

3.3. Đánh giá thành tựu, hạn chế trong thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh và nguyên nhân

3.3.1. Thành tựu đạt được và nguyên nhân

3.3.1.1. Thành tựu đạt được

Thứ nhất, hệ thống quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về nhân tài được hình thành và ngày càng hoàn thiện. Theo kết quả khảo sát, 63,4% lãnh đạo, quản lý đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý về chiến lược sử dụng nhân tài được tích hợp vào kế hoạch phát triển dài hạn (Xem biểu đồ 3.6).



Biểu đồ 3.6. Chiến lược sử dụng nhân tài được tích hợp vào kế hoạch phát triển dài hạn

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Thứ hai, nhận thức xã hội về vai trò của nhân tài ngày càng được nâng cao, không chỉ trong khu vực nhà nước mà cả khu vực tư nhân và cộng đồng. Theo kết quả khảo sát, có 63,3% công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý về việc nhận thức được các chính sách về nhân tài (Xem bảng 3.8)

Bảng 3.8. Nhận thức được các chính sách về nhân tài

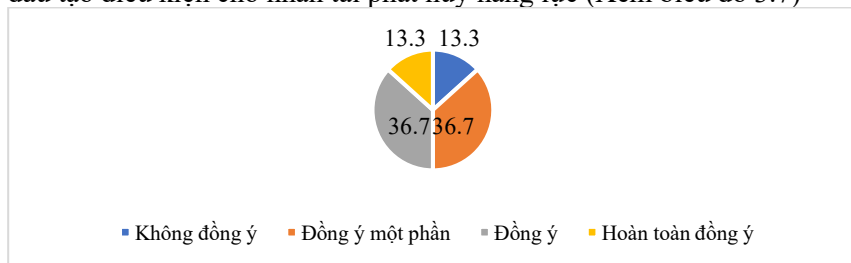
Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	15	10,0
Đồng ý một phần	40	26,7
Đồng ý	65	43,3
Hoàn toàn đồng ý	30	20,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Thứ ba, cơ chế, chính sách trọng dụng nhân tài từng bước được đổi mới theo hướng khoa học và dân chủ, phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh về “chọn người, dùng người phải thật công tâm, khách quan.”

Thứ tư, nghệ thuật sử dụng nhân tài theo hướng “đúng người, đúng việc” từng bước được cải thiện.

Thứ năm, năng lực lãnh đạo, quản lý trong sử dụng nhân tài từng bước được nâng cao. Theo khảo sát, 50% công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên đồng ý hoặc hoàn toàn đồng ý về nhận định người đứng đầu tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực (Xem biểu đồ 3.7)



Biểu đồ 3.7. Người đứng đầu tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Thứ sáu, môi trường dân chủ, minh bạch trong sử dụng nhân tài có nhiều chuyển biến tích cực.

3.3.1.2. Nguyên nhân thành tựu

Một là, nguyên nhân quan trọng nhất là sự lãnh đạo đúng đắn và xuyên suốt của ĐCSVN.

Hai là, sự phát triển mạnh mẽ quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng đã mở ra không gian mới cho việc sử dụng nhân tài.

Ba là, tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài đã được nghiên cứu, phổ biến và vận dụng ngày càng sâu rộng trong hệ thống chính trị và đời sống xã hội.

Bốn là, hệ thống chính sách và pháp luật của Nhà nước về trọng dụng nhân tài được ban hành và từng bước hoàn thiện.

Năm là, sự nỗ lực của đội ngũ trí thức, chuyên gia và người lao động tài năng trong cả nước là yếu tố trực tiếp tạo nên thành tựu.

Sáu là, sự đổi mới trong tư duy lãnh đạo, quản lý và văn hóa tổ chức đã góp phần tạo môi trường thuận lợi hơn cho việc phát huy nhân tài.

Bảy là, sự phát triển mạnh của khoa học, công nghệ và chuyển đổi số quốc gia cũng tạo điều kiện thuận lợi cho việc sử dụng nhân tài.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, chiến lược sử dụng nhân tài chưa thực sự đồng bộ và mang tính hệ thống.

Thứ hai, cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài còn chưa đồng bộ và chưa đủ hấp dẫn.

Thứ ba, việc giao nhiệm vụ và trao quyền cho nhân tài chưa thực sự tương xứng với năng lực.

Thứ tư, môi trường làm việc và cơ chế đãi ngộ chưa thực sự tạo động lực cho nhân tài.

Thứ năm, quản lý, đánh giá nhân tài chưa thực sự đồng bộ và hoàn toàn khách quan.

Thứ sáu, công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển gắn với thực tiễn và cơ chế thử thách, rèn luyện nhân tài còn hạn chế.

3.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế

Một là, bắt nguồn từ năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ đứng đầu.

Hai là, cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật chưa hoàn toàn đồng bộ và đủ mạnh để khắc phục các hạn chế trong sử dụng nhân tài.

Ba là, tư tưởng cục bộ, bè phái, hẹp hòi vẫn còn tồn tại ở một số cấp lãnh đạo và đơn vị.

Bốn là, sự cạnh tranh toàn cầu về nhân tài ngày càng khốc liệt, nhiều người tài trẻ lựa chọn ra nước ngoài làm việc hoặc tham gia khu vực tư nhân với đãi ngộ cao hơn.

Năm là, sự phối hợp chưa đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài.

3.4. Những vấn đề đặt ra từ thực trạng thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

3.4.1. Yêu cầu phát huy vai trò quyết định của nhân tài chưa tương xứng với thực tiễn nhận thức và sử dụng nhân tài

Nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài là nền tảng của mọi chiến lược phát triển con người và nguồn lực quốc gia. Việc nâng cao nhận thức này trong hệ thống chính trị, xã hội và cộng đồng là yếu tố tiên quyết để xây dựng chiến lược sử dụng nhân tài hiệu quả, đồng thời đảm bảo Việt Nam phát triển bền vững, hội nhập và cạnh tranh trong thời kỳ mới.

3.4.2. Yêu cầu phát triển đột phá chưa tương thích với thể chế, chính sách sử dụng nhân tài hiện hành

Bất tương đồng giữa yêu cầu phát triển đột phá và thể chế, chính sách trọng dụng nhân tài hiện hành là một thách thức lớn, đòi hỏi Việt Nam phải tái cấu trúc cơ chế sử dụng nhân tài, vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh kết hợp với đổi mới sáng tạo trong chính sách, nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực đủ sức đưa đất nước phát triển mạnh mẽ và bền vững.

3.4.3. Đánh giá nhân tài còn nặng tính hành chính, thiếu định lượng, chưa đáp ứng nhu cầu cấp thiết về nhân tài đa lĩnh vực

Việc đánh giá nhân tài một cách khách quan, khoa học không chỉ là yêu cầu quản lý mà còn là nhiệm vụ chiến lược để đất nước có thể phát triển nhanh và bền vững. Vận dụng đúng tư tưởng của Người sẽ giúp chúng ta xây dựng một nền quản trị nhân lực tinh gọn, hiệu quả và đủ sức đưa Việt Nam vươn lên mạnh mẽ trong thời kỳ mới.

3.4.4. Khoảng cách giữa yêu cầu xây dựng môi trường công hiến minh bạch với thực tiễn còn tồn tại tâm lý cào bằng, thiếu hợp tác và biểu hiện cục bộ

Khoảng cách giữa kỳ vọng về môi trường công hiến minh bạch và thực tế tâm lý đố kỵ, cào bằng, bè phái vẫn là một thách thức lớn, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả phát hiện, trọng dụng và phát huy nhân tài. Việc khắc phục khoảng cách này không chỉ giúp giữ chân và phát huy nhân tài, mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc công bằng, minh bạch, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và phát triển bền vững của đất nước.

3.4.5. Yêu cầu đề cao trách nhiệm người đứng đầu chưa tương thích với cơ chế bảo vệ cán bộ, nhân tài dám nghĩ, dám làm, dám đột phá

Điểm nghẽn giữa việc đề cao trách nhiệm người đứng đầu và cơ chế bảo vệ nhân tài dám nghĩ, dám làm, dám đột phá không chỉ là thách thức trong quản lý nhân sự, mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng phát triển đột phá của đất nước. Việc khắc phục điểm nghẽn này sẽ giúp phát huy tối đa năng lực và sáng tạo của nhân tài, xây dựng môi trường làm việc minh bạch, năng động và sáng tạo.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã phân tích, đánh giá thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay dưới góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, làm rõ

vai trò quan trọng của nhân tài trong phát triển kinh tế xã hội, xây dựng chính quyền, đổi mới khoa học công nghệ và nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý ở các lĩnh vực. Nhân tài được nhận thức là lực lượng chủ chốt, quyết định sự phát triển bền vững của đất nước, và vị trí của họ ngày càng được khẳng định trong cả khu vực nhà nước lẫn xã hội.

Trong thực tiễn, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài. Bên cạnh đó, những hạn chế vẫn tồn tại, bao gồm: công tác đánh giá và sử dụng nhân tài chưa đồng bộ và khách quan, tình trạng quan liêu, bè phái, hẹp hòi chưa được loại bỏ triệt để, cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài còn hạn chế, cùng với việc ứng dụng khoa học, công nghệ và dữ liệu trong quản lý nhân tài chưa toàn diện. Trên cơ sở những thành tựu và hạn chế nêu trên, các vấn đề đặt ra đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

Chương 4.

BỐI CẢNH MỚI, QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1. Bối cảnh mới tác động và yêu cầu mới đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh

4.1.1. Bối cảnh mới tác động đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển kinh tế tri thức, đồng thời phải đối mặt với những áp lực cạnh tranh toàn cầu ngày càng lớn. Nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài có trình độ chuyên môn sâu, năng lực sáng tạo, tư duy đổi mới và kỹ năng lãnh đạo, trở thành nhân tố quyết định sự phát triển bền vững của đất nước. Sự mở rộng của thị trường lao động quốc tế và cạnh tranh nguồn nhân lực toàn cầu đã đặt ra yêu cầu cấp bách về khả năng phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài một cách khoa học, hiệu quả.

Bên cạnh cơ hội, Việt Nam cũng phải đối mặt với nhiều thách thức nội tại, như tình trạng phân hóa trình độ nhân lực, hạn chế về cơ chế đãi ngộ, những rào cản hành chính, quan liêu và vấn đề chảy máu chất xám. Những yếu tố này tác động trực tiếp đến hiệu quả phát hiện, phát huy và trọng dụng nhân tài, đòi hỏi việc xây dựng và thực hiện chiến lược sử dụng nhân tài phải được đặt trong bối cảnh thực tiễn mới, với tính toán kỹ lưỡng về cơ chế, chính sách và môi trường quản lý.

4.1.2. Yêu cầu mới đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế sử dụng nhân tài

Thứ ba, tăng cường cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài
Thứ tư, phòng chống quan liêu, bè phái, hẹp hòi trong sử dụng nhân tài
Thứ năm, ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý và sử dụng nhân tài

4.2. Quan điểm chỉ đạo đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh

4.2.1. Quán triệt tư duy đột phá, coi nhân tài là nguồn lực nội sinh mang tính quyết định

Việc nhận thức và thực hiện đúng đắn quan điểm này sẽ giúp Việt Nam phát huy tối đa năng lực và sáng tạo của nhân tài, xây dựng môi trường công hiến minh bạch, năng động, sáng tạo, đồng thời đảm bảo nguồn lực nội sinh thực sự trở thành động lực quyết định cho sự phát triển nhanh, mạnh và bền vững của đất nước.

4.2.2. Sử dụng nhân tài phải đi đôi với hoàn thiện thể chế, bảo đảm khách quan, minh bạch và dân chủ

Quan điểm sử dụng nhân tài phải đi đôi với hoàn thiện thể chế, bảo đảm khách quan, minh bạch và dân chủ không chỉ là yêu cầu chiến lược theo tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là tiêu chí quyết định hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài hiện nay, giúp phát huy tối đa năng lực nội sinh của nguồn nhân lực, góp phần phát triển đột phá và bền vững của đất nước.

4.2.3. Khuyến khích đổi mới, sáng tạo gắn liền với cơ chế bảo vệ người tài và trách nhiệm của người đứng đầu

Quan điểm khuyến khích đổi mới, sáng tạo gắn liền với cơ chế bảo vệ người tài và trách nhiệm của người đứng đầu không chỉ là một nguyên tắc quan trọng trong tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là yêu cầu cấp thiết trong chiến lược sử dụng nhân tài hiện nay, nhằm phát huy tối đa năng lực, sáng tạo và tinh thần dám nghĩ, dám làm của nhân tài, góp phần thúc đẩy phát triển đột phá và bền vững của đất nước.

4.2.4. Gắn sử dụng nhân tài với quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng liên tục

Gắn sử dụng nhân tài với quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng liên tục không chỉ là quan điểm chiến lược theo tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là yêu cầu thực tiễn cấp bách, giúp Việt Nam phát huy tối đa nguồn lực nội sinh, xây dựng lực lượng nhân sự chất lượng cao, sáng tạo và dám đột phá, góp phần vào phát triển đột phá và bền vững của đất nước.

4.2.5. Gắn sử dụng nhân tài với phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế

Việc gắn nhân tài với phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế không chỉ là quan điểm chiến lược theo tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay, giúp Việt Nam phát huy tối đa

nguồn lực trí tuệ, sáng tạo và đổi mới, đồng thời nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế.

4.3. Giải pháp đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới

4.3.1. Nhóm giải pháp về nhận thức và thể chế hóa các chủ trương của Đảng về sử dụng nhân tài trên các lĩnh vực

Thứ nhất, hiểu rõ ý nghĩa chiến lược của nhân tài đối với sự phát triển quốc gia và hiểu đúng tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài

Thứ hai, triển khai một cách đồng bộ trong toàn xã hội, từ cấp lãnh đạo, quản lý đến các tổ chức và người dân.

Thứ ba, phát huy vai trò của công tác giáo dục, truyền thông và tuyên truyền.

Thứ tư, nâng cao nhận thức phải gắn liền với đổi mới tư duy phát triển quốc gia.

Thứ năm, nhận thức rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong nâng cao hiệu quả sử dụng nhân tài.

4.3.2. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách, hoàn thiện khung pháp lý về chiến lược sử dụng nhân tài và đề cao trách nhiệm người đứng đầu trong bảo vệ nhân tài

Thứ nhất, cơ chế và pháp luật về nhân tài chính là khung thể chế định hướng toàn bộ hoạt động phát hiện, thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng người tài.

Thứ hai, đổi mới cơ chế cần tập trung vào việc xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ, minh bạch và linh hoạt.

Thứ ba, đổi mới cơ chế pháp lý cần gắn liền với việc đảm bảo tính công bằng và minh bạch trong sử dụng nhân tài.

Thứ tư, hoàn thiện khung pháp lý cũng cần hướng tới tháo gỡ những “nút thắt” về hành chính đang cản trở nhân tài.

Thứ năm, hoàn thiện khung pháp lý phải đi đôi với việc tạo cơ chế bảo vệ người tài khỏi những yếu tố tiêu cực.

Thứ sáu, đổi mới cơ chế và hoàn thiện pháp lý phải đảm bảo tính thích ứng với xu thế toàn cầu.

Thứ bảy, thí điểm cơ chế đặc thù trong sử dụng nhân tài ở một số lĩnh vực trọng điểm.

Thứ tám, đề cao trách nhiệm người đứng đầu trong bảo vệ nhân tài.

4.3.3. Nhóm giải pháp về đổi mới quy trình nhận diện, đánh giá, bồi dưỡng và bố trí đúng người, đúng việc

Thứ nhất, nhận diện nhân tài cần được thực hiện một cách khách quan, toàn diện và đa chiều.

Thứ hai, đánh giá nhân tài phải minh bạch, khoa học và toàn diện.

Thứ ba, bồi dưỡng nhân tài phải gắn liền với nhu cầu thực tiễn và định hướng phát triển lâu dài.

Thứ tư, bố trí đúng người, đúng việc là khâu quyết định để phát huy tối đa giá trị nhân tài.

4.3.4. Nhóm giải pháp về xây dựng môi trường dân chủ, minh bạch, khắc phục rào cản tâm lý đổ kỵ, cào bằng, bè phái

Thứ nhất, cần xây dựng môi trường làm việc minh bạch trong mọi khâu

Thứ hai, phát huy dân chủ trong cơ quan, tổ chức là điều kiện quan trọng để nhân tài phát triển

Thứ ba, môi trường làm việc phải khuyến khích sáng tạo của nhân tài

Thứ tư, bảo vệ người tài khỏi các tác động tiêu cực

Thứ năm, bảo đảm môi trường minh bạch, dân chủ và sáng tạo phải gắn liền với xây dựng văn hóa tổ chức lành mạnh

4.3.5. Phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị và toàn xã hội trong chiến lược sử dụng nhân tài

Thứ nhất, hệ thống chính trị cần xây dựng cơ chế đồng bộ, liên thông trong phát hiện, đánh giá, tuyển dụng và sử dụng nhân tài.

Thứ hai, toàn xã hội cần được huy động tham gia vào chiến lược sử dụng nhân tài.

Thứ ba, tăng cường liên kết “Nhà nước - Nhà trường – Nhà Doanh nghiệp” để tối ưu hóa sử dụng nhân tài.

Tiểu kết chương 4

Trên cơ sở vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài, chương 4 của luận án đã tập trung phân tích bối cảnh mới và những yêu cầu đặt ra đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Từ việc nhận diện bối cảnh và yêu cầu mới, luận án đã đề xuất hệ thống quan điểm chỉ đạo mang tính định hướng, nhấn mạnh việc coi nhân tài là nguồn lực nội sinh quan trọng, gắn sử dụng nhân tài với hoàn thiện thể chế, bảo đảm tính khách quan, minh bạch và dân chủ, đồng thời khuyến khích đổi mới sáng tạo đi đôi với cơ chế bảo vệ người tài. Các quan điểm này thể hiện sự kế thừa và phát triển sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới. Chương 4 cũng đã đề xuất một hệ thống giải pháp tương đối toàn diện và đồng bộ. Các giải pháp này có tính khả thi, phù hợp với thực tiễn Việt Nam, đồng thời hướng tới mục tiêu khắc phục những hạn chế đã được chỉ ra ở chương trước.

KẾT LUẬN

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là một hệ thống quan điểm toàn diện, nhất quán và có giá trị bền vững đối với sự nghiệp xây

dựng, bảo vệ Tổ quốc. Người không chỉ nhấn mạnh vai trò đặc biệt quan trọng của nhân tài mà còn đề ra phương pháp tiếp cận khoa học, nhân văn và thực tiễn trong việc phát hiện, trọng dụng và phát huy sức sáng tạo của họ. Qua nghiên cứu luận án, có thể khẳng định rằng tư tưởng Hồ Chí Minh vừa mang giá trị lịch sử sâu sắc vừa có tính thời sự mạnh mẽ, đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Đây chính là nền tảng lý luận quan trọng để Việt Nam xây dựng và triển khai chiến lược sử dụng nhân tài trong giai đoạn mới.

Thực tiễn những năm gần đây cho thấy Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thể hiện ở việc ban hành nhiều chính sách trọng dụng nhân tài, thúc đẩy đào tạo, thu hút chuyên gia và đổi mới cơ chế đãi ngộ. Tuy nhiên, tình trạng lãng phí nhân lực, chảy máu chất xám, cơ chế đánh giá, bổ nhiệm chưa thực sự minh bạch và môi trường làm việc chưa đủ hấp dẫn vẫn là những hạn chế lớn. Các bất cập này phản ánh sự thiếu đồng bộ giữa thể chế, cơ chế vận hành và nhận thức của một bộ phận lãnh đạo, quản lý. Luận án vì thế đã chỉ ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, hướng tới xây dựng hệ thống sử dụng nhân tài khoa học, công bằng và hiệu quả hơn.

Luận án đã xây dựng một hệ thống giải pháp toàn diện, có tính khả thi cao nhằm đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài trong giai đoạn tới. Các giải pháp này không chỉ giải quyết những hạn chế hiện nay mà còn hướng tới xây dựng một hệ sinh thái nhân tài bền vững, đủ năng lực cạnh tranh với thế giới. Đây là cơ sở để Việt Nam vừa phát huy được trí tuệ nội sinh vừa thu hút được nguồn lực chất lượng cao từ quốc tế.

Với ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, luận án khẳng định rằng việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào chiến lược sử dụng nhân tài không chỉ giúp Việt Nam phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững mà còn góp phần xây dựng một nền quản trị quốc gia hiện đại, khuyến khích sáng tạo, đề cao trí thức và bảo vệ người tài. Bên cạnh đó, luận án cũng mở ra những gợi ý cho các nghiên cứu tiếp theo, như mô hình đánh giá nhân tài trong điều kiện số hóa, cơ chế thu hút nhân tài quốc tế cho các ngành mũi nhọn, hay việc xây dựng chỉ số quốc gia về sử dụng nhân tài. Những hướng nghiên cứu này sẽ tiếp tục làm sâu sắc thêm tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới, đồng thời hỗ trợ Việt Nam hoàn thiện chiến lược phát triển con người - nguồn lực quan trọng nhất của quốc gia.

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

1. Nguyễn Văn Triệu, Nguyễn Duy Quỳnh, Nguyễn Xuân Sang (2021), “Những đặc sắc trong Tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài”, *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Thanh niên*, tr.2-12.
2. Nguyen Duy Quynh, Nguyen Xuan Sang, Nguyen Long Giao (2022), “The reform of the CPV from the 6th National Congress up to now”, *The Communist Party of Vietnam: Empowering National Progress (Monograph)*, ISBN 978-5-19-011814-8, chapter 8, Moscow University Press, pp 95-106.
3. Nguyen Xuan Sang, Nguyen Duy Quynh, Pham Minh Chien (2024), “Developing talent for national construction and protection today according to Ho Chi Minh’s thought”, *International Conference Proceedings: New Studies and Findings in Vietnamese politics and international politics*, University of Education Publisher, pp.18-26.
4. Nguyen Xuan Sang (2025), “Theoretical and Practical values of Ho Chi Minh’s thought on talent”, *International Conference Proceedings: New Studies in Economics, Politics, Law, International Relations and Local Governance*, Labour Publishing House, Hanoi, ISBN: 978-632-03-0427-1, pp. 576-587.
5. Nguyen Xuan Sang (2026), “ Vietnam’s talent utilization strategy in the digital era: from “breakthrough” thinking to institutional challenges”, *International Conference Proceedings: Global Politics in the Digital Era: Opportunities, Challenges and Policy Implications for Vietnam and Russia*, Social Sciences Publishing House, Hanoi, ISBN: 978-632-607-727-8, pp.550-561.