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

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

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH TRỊ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. GS.TS. Đỗ Quang Hưng
2. TS. Nguyễn Duy Quỳnh

Hà Nội - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Luận án tiến sĩ là công trình nghiên cứu độc lập của tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, chưa từng được công bố trong các nghiên cứu nào khác. Những nội dung tham khảo, trích dẫn từ các nguồn tài liệu khác đều đã được ghi rõ xuất xứ theo đúng quy định.

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Xuân Sang

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới giảng viên hướng dẫn đã tận tình dành thời gian quý báu, hướng dẫn, truyền cảm hứng cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thiện luận án.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám hiệu, các đơn vị, phòng chức năng, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, các thầy, cô khoa Chính trị và Quốc tế học đã hỗ trợ cho tôi trong suốt quá trình thực hiện luận án.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới cơ quan công tác, gia đình, bạn bè đã khích lệ, động viên, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong quá trình tham gia học tập, nghiên cứu.

Tôi rất mong nhận được ý kiến đóng góp từ các chuyên gia, nhà khoa học, nhà nghiên cứu, quý thầy cô để hoàn thiện luận án hơn.

Nghiên cứu sinh

Nguyễn Xuân Sang

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN
LỜI CẢM ƠN
MỤC LỤC....1
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT....5
DANH MỤC BẢNG....6
DANH MỤC BIỂU ĐỒ....7
MỞ ĐẦU....8
1. Lý do lựa chọn đề tài....8
2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu....10
3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu....11
4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu....11
5. Những đóng góp mới của luận án....14
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án....14
7. Kết cấu của luận án....15
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN....16
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu....16
1.1.1. Nghiên cứu về nhân tài, sử dụng nhân tài....16
1.1.2. Nghiên cứu về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam....30
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....37
1.2. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu và những khoảng trống luận án tiếp tục giải quyết....46
1.2.1. Khái quát kết quả của các công trình nghiên cứu....46
1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu và những vấn đề luận án tiếp tục giải quyết....49
Chương 2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH....51

2.1. Một số khái niệm cơ bản 51
2.1.1. Khái niệm nhân tài 51
2.1.2. Khái niệm sử dụng nhân tài và tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài 58
2.1.3. Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh ...63
2.2. Quan điểm của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài 69
2.2.1. Vai trò của sử dụng nhân tài trong kháng chiến, kiến quốc 70
2.2.2. Nguyên tắc sử dụng nhân tài 73
2.2.3. Phương thức sử dụng nhân tài 81
2.3. Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài 88
2.3.1. Giá trị lý luận 88
2.3.2. Giá trị thực tiễn 98
Chương 3. THỰC TRẠNG CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM TỪ 1997 ĐẾN NAY VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA.....115
3.1. Nội dung cơ bản chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.....115
3.2. Thực trạng thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh 126
3.2.1. Thực thi vai trò của sử dụng nhân tài 126
3.2.2. Thực thi nguyên tắc sử dụng nhân tài.....129
3.2.3. Thực thi phương thức sử dụng nhân tài 136
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 150
3.3.1. Thành tựu đạt được và nguyên nhân 150
3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân 156
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 161
3.4.1. Yêu cầu phát huy vai trò quyết định của nhân tài chưa tương thích với thực tiễn nhận thức và sử dụng nhân tài.....161
3.4.2. Yêu cầu phát triển đột phá chưa tương thích với thể chế, chính sách sử dụng nhân tài hiện hành 163

3.4.3. Yêu cầu đánh giá nhân tài khách quan, định lượng, đa lĩnh vực chưa tương thích với thực tiễn đánh giá còn nặng tính hành chính 164
3.4.4. Yêu cầu xây dựng môi trường cống hiến minh bạch chưa tương thích với thực tiễn còn tồn tại tâm lý cào bằng, thiếu hợp tác và biểu hiện cục bộ 165
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.....167
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.....170
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 170
4.1.1. Bối cảnh mới tác động đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh 170
4.1.2. Yêu cầu mới đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh.....176
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.....181
4.2.1. Quán triệt tư duy đột phá, coi nhân tài là nguồn lực nội sinh mang tính quyết định.....181
4.2.2. Sử dụng nhân tài phải đi đôi với hoàn thiện thể chế, bảo đảm khách quan, minh bạch và dân chủ 183
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 184
4.2.4. Gắn sử dụng nhân tài với quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng liên tục 186
4.2.5. Gắn sử dụng nhân tài với phát triển kinh tế – xã hội, hội nhập quốc tế 187
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 189
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 189

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 ...196
4.3.3. Nhóm giải pháp về đổi mới quy trình nhận diện, đánh giá, bồi dưỡng và bố trí nhân tài đúng người, đúng việc 206
4.3.4. Nhóm giải pháp về xây dựng môi trường dân chủ, minh bạch, khắc phục rào cản tâm lý đố kỵ, cào bằng, bè phái 212
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 218
KẾT LUẬN 230
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN 232
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 233
PHỤ LỤC

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

BCHTW	Ban Chấp hành Trung ương
ĐCSVN	Đảng Cộng sản Việt Nam
HĐND	Hội đồng nhân dân
NXB	Nhà xuất bản
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. So sánh nhân tài, thiên tài và tài năng 52
Bảng 3.1. Việc sử dụng nhân tài được coi là "khâu đột phá" trong chiến lược phát triển của cơ quan 128
Bảng 3.2. Coi trọng nhân tài trong thực tế 128
Bảng 3.3. Việc sử dụng nhân tài cần được đánh giá dựa trên cả đức và tài . 130
Bảng 3.4. Sử dụng nhân tài cần gắn với việc xây dựng môi trường làm việc minh bạch, khách quan, chống bè phái 135
Bảng 3.5. Người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám nghĩ, dám làm144
Bảng 3.6. Cơ chế đánh giá năng lực nhân tài khách quan, minh bạch 146
Bảng 3.7. Hỗ trợ nhân tài vượt rào cản hành chính, bè phái 149
Bảng 3.8. Nhận thức được các chính sách về nhân tài 152
Bảng 3.9. Chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu của Việt Nam giai đoạn 2020-2025 156
Bảng 3.10. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân tài được áp dụng thường xuyên 158

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1. Đánh giá đúng nhân tài theo năng lực và cống hiến.....133
Biểu đồ 3.2. Môi trường làm việc minh bạch, khách quan, không bị cào bằng hay bè phái.....135
Biểu đồ 3.3. Nhân tài được hỗ trợ vượt rào cản hành chính, bè phái 138
Biểu đồ 3.4. Nhân tài được tin dùng và giao quyền để phát huy sáng tạo.....139
Biểu đồ 3.5. Cơ chế khen thưởng, đãi ngộ nhân tài xứng đáng.....143
Biểu đồ 3.6. Chiến lược sử dụng nhân tài được tích hợp vào kế hoạch phát triển dài hạn.....151
Biểu đồ 3.7. Người đứng đầu tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực.....153
Biểu đồ 3.8. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực 159
Biểu đồ 3.9. Sự phối hợp đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài 161

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Nhân tài là nguyên khí của quốc gia, song giá trị của nhân tài chỉ thực sự được phát huy khi được sử dụng đúng và sử dụng hiệu quả. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đặc biệt coi trọng vai trò của nhân tài và nhấn mạnh việc sử dụng nhân tài 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, là cơ sở để Đảng và Nhà nước hoạch định chiến lược sử dụng nhân tài trong điều kiện mới.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ, nhân tài ngày càng trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của quốc gia. 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 như Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, xác 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" [10]; Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định mục tiêu đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 "Phấn đấu đạt 100% nhân tài (được công nhận) tiếp tục ở lại làm việc sau 05 năm được thu hút và trọng dụng làm việc tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước; tỷ lệ nhân tài được đào tạo, bồi dưỡng trong lĩnh vực khoa học - công nghệ đạt 30% vào năm 2025; đạt 60% vào năm 2030 để tiến tới đạt 100% vào năm 2050" [102;

tr.2],… Đặc biệt, trong danh mục các nhiệm vụ, đề án, dự án, công trình quan trọng giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045 trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng xác định "Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững; nghiên cứu cơ chế tạo sự liên thông giữa khu vực công và khu vực tư" [36; tr.271], thời hạn thực hiện đến tháng 4/2027. Bên cạnh đó, 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" [37; tr.268]. Nhờ những chủ trương, chiến lược đúng đắn, thời gian qua, công tác sử dụng nhân tài ở Việt Nam đã có những bước tiến nhất định, góp phần vào công cuộc phát triển đất nước trên các lĩnh vực.

Về phương diện khoa học, các công trình đã công bố chủ yếu tiếp cận nhân tài dưới góc độ phát hiện, thu hút, đào tạo hoặc chính sách trọng dụng trong từng lĩnh vực, từng địa phương; việc nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài phần lớn dừng ở luận giải quan điểm hoặc rút ra bài học vận dụng. Theo khảo cứu của nghiên cứu sinh, trong phạm vi các công trình tiếp cận được, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam như một chỉnh thể gồm chủ thể, mục tiêu, nội dung, nguyên tắc, phương thức thực hiện và điều kiện bảo đảm, đồng thời lấy tư tưởng Hồ Chí Minh làm căn cứ lý luận để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp. Đây là "khoảng trống" mà luận án lựa chọn để giải quyết.

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, đòi hỏi phải đổi mới tư duy và tạo đột phá trong chiến lược sử dụng nhân tài. "Đột phá" ở đây không chỉ ở việc ban hành chính sách mà còn ở cách thức tổ chức thực hiện: minh bạch, cạnh tranh, 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

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh, luận án phân tích nội dung chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay và đánh giá thực trạng thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong khu vực công từ năm 1997 đến nay; chỉ ra thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và những vấn đề đặt ra; từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp, đặc biệt là các giải pháp đột phá nhằm 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, chuẩn xác hóa các khái niệm nhân tài, sử dụng nhân tài, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh; phân tích quan điểm của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài và làm rõ giá trị cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài.

Thứ ba, phân tích nội dung chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay về chủ thể, mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung, nguyên tắc, phương pháp; đánh giá thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh, chỉ ra thành tựu, hạn chế, nguyên nhân và xác định những vấn đề đặt ra.

Thứ tư, phân tích bối cảnh và yêu cầu mới, 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 gồm mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung, nguyên tắc, phương pháp thực hiện và thực trạng thực thi chiến lược.

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 gắn với dấu mốc ngày 18/6/1997, Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa VIII) ban hành Nghị quyết số 03-NQ/HNTW về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh. Việc lựa chọn khoảng thời gian từ năm 1997 đến nay bảo đảm tính kế thừa và liên tục, cho phép đánh giá một cách toàn diện quá trình hình thành, phát triển và thực thi chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế .

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

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Được sử dụng để thu thập, hệ thống hóa, phân tích, tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở trong và ngoài nước; hệ thống hóa tri thức, dữ liệu, đưa ra những phân tích làm rõ giá trị lý luận và giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài; hệ thống hóa dữ liệu, tập hợp các bài nói, bài viết, bài phát biểu,… đưa ra những phân tích làm rõ hệ thống quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về nhân tài.

Phương pháp lịch sử - logic: được vận dụng để nghiên cứu nội dung tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhân tài trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể, từ đó làm rõ giá trị của các quan điểm đó. Đồng thời, phương pháp logic giúp hệ thống hóa các quan điểm thành những luận điểm, nguyên tắc có tính khái quát, qua đó tạo cơ sở lý luận chặt chẽ cho việc vận dụng vào chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

Phương pháp so sánh: được sử dụng để đối chiếu việc vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài vào thực tiễn triển khai tại Việt Nam hiện nay, thông qua đó, luận án làm rõ những điểm tương đồng, khác biệt, cũng như những hạn chế và bất cập trong chính sách hiện hành, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp và khả thi hơn.

Phương pháp tổng kết thực tiễn: Được sử dụng vừa góp phần làm rõ hệ thống quan điểm cơ bản của Hồ Chí Minh về nhân tài, vừa góp phần đúc rút giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài đối với ĐCSVN và đối với đất nước trong tình hình mới.

Phương pháp phỏng vấn sâu: được áp dụng nhằm thu thập thông tin trực tiếp, chi tiết từ các chuyên gia có kinh nghiệm trong công tác quản lý nhân sự, phát hiện và sử dụng nhân tài tại Việt Nam. Phương pháp này giúp nghiên cứu sinh khai thác quan điểm, nhận định và kinh nghiệm thực tiễn mà các tài liệu thứ cấp hoặc khảo sát định lượng khó có thể phản ánh đầy đủ. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện theo hình thức bán cấu trúc, với bộ câu hỏi linh hoạt để chuyên gia tự do trình bày những ý kiến quan trọng và chưa được dự đoán trước. Qua đó, nghiên cứu có thể phân tích sâu các nguyên tắc, phương thức và giải pháp sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời đánh giá thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện

nay. Dữ liệu thu thập từ phỏng vấn sẽ được ghi chép cẩn thận và phân tích định tính, làm cơ sở đối chiếu với các tài liệu lý luận và chính sách, từ đó rút ra các kết luận chính xác, toàn diện và mang tính thực tiễn cao.

Phương pháp điều tra xã hội học: được sử dụng nhằm thu thập dữ liệu định lượng từ 30 lãnh đạo, quản lý và 150 công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên trong khu vực công tại Việt Nam. Phương pháp này giúp đánh giá thực trạng, nhận thức và quan điểm của cán bộ công chức về chiến lược sử dụng nhân tài, từ đó phát hiện các vấn đề, khoảng cách giữa chính sách và thực tiễn. Cuộc khảo sát được thiết kế theo bảng câu hỏi có cấu trúc, gồm các nhóm nội dung: nhận thức về vai trò nhân tài, kinh nghiệm tham gia công tác phát hiện và sử dụng nhân tài, đánh giá về thực trạng cũng như đưa ra các giải pháp về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp ngẫu nhiên có điều kiện (stratified random sampling), đảm bảo sự đa dạng về vị trí công tác, lĩnh vực chuyên môn và cấp bậc.

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng các phương pháp thống kê mô tả và phân tích định lượng, bao gồm tần suất, tỷ lệ, trung bình và các chỉ số đánh giá mức độ hài lòng, gắn kết với chiến lược sử dụng nhân tài. Kết quả khảo sát sẽ được so sánh, đối chiếu với kết quả phỏng vấn sâu và phân tích tài liệu, nhằm đưa ra nhận định tổng thể, khách quan về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh. Với quy mô mẫu 30 lãnh đạo, quản lý và 150 công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên, kết quả khảo sát được sử dụng để minh họa, bổ sung cho phân tích tài liệu và phỏng vấn sâu, không suy rộng cho toàn bộ khu vực công.

Phương pháp dự báo: được sử dụng nhằm phân tích bối cảnh và yêu cầu mới đối với sử dụng nhân tài của Việt Nam trong thời gian tới, trên cơ sở kế thừa tư tưởng của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài. Luận án căn cứ vào các dữ liệu thực tiễn, bối cảnh kinh tế xã hội, cũng như xu thế toàn cầu hóa và cách mạng khoa học công nghệ để đưa ra những nhận định về khả năng biến động của thị trường lao động, nguy cơ "chảy máu chất xám" và yêu cầu đổi mới chính sách. Trên cơ sở đó, đề xuất các định hướng và giải pháp mang tính chiến lược, bảo đảm tính chủ động, phù hợp với điều kiện phát triển của Việt Nam trong giai đoạn mới.

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.

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 hệ thống hóa, cập nhật nội dung chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam từ năm 1997 đến nay về chủ thể, mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung, nguyên tắc, phương pháp và đánh giá thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam trong khu vực công dưới góc độ tiếp cận tư tưởng Hồ Chí Minh, qua đó chỉ ra những "điểm nghẽn" và khoảng cách 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 quan điểm và 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, trong đó nhấn mạnh các giải pháp đột phá về thể chế tích hợp, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, đánh giá nhân tài theo kết quả, thí điểm cơ chế đặc thù và liên thông giữa khu vực công với khu vực tư.

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 ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trên cơ sở khảo cứu các tư liệu trong và ngoài nước, luận án tổng quan các công trình theo ba tiêu chí: (i) liên quan trực tiếp đến nhân tài, sử dụng nhân tài, chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh; (ii) có nguồn công bố đáng tin cậy (sách chuyên khảo, bài báo trên tạp chí khoa học, luận án, tài liệu chính thống); (iii) có giá trị gợi mở cho đề tài. Các công trình được trình bày theo ba nhóm vấn đề: (1) nghiên cứu về nhân tài, sử dụng nhân tài; (2) nghiên cứu về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam; nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, sử dụng nhân tài.

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:

Cuốn sách *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People của Berger LA, DR Berger* năm 2004 [115]. Cuốn sách làm rõ cách các tổ chức có thể tận dụng tối đa "những người có tiềm năng cao" bằng cách phát triển và đề bạt họ vào các vị trí chủ chốt, cụ thể là: Hệ thống tích hợp ba yếu tố phát triển nguồn nhân lực: năng lực tổ chức, đánh giá hiệu suất và dự báo tiềm năng của nhân viên/quản lý; Sáu điều kiện nguồn nhân lực cần thiết cho sự xuất sắc của tổ chức; Cách liên kết quy trình đánh giá nhân viên với việc lập kế hoạch và phát triển nghề nghiệp.

Bài viết *Strategic talent management: A review and research agenda* của David G. Collings, Kamel Mellahi năm 2009 [118]. Bài viết đã phát triển một định nghĩa rõ ràng và ngắn gọn về quản lý tài năng chiến lược và phát triển một mô hình lý thuyết về quản lý tài năng chiến lược. Bài viết giúp các nhà nghiên cứu làm rõ ranh giới khái niệm về quản lý tài năng và cung cấp một khung lý thuyết có thể giúp các nhà khoa học triển khai nghiên cứu về vấn đề này. Ngoài ra, bài viết cũng hỗ trợ các

nhà quản lý trong việc giải quyết một số vấn đề mà họ gặp phải liên quan đến quản lý tài năng.

Bài viết *From talent management to talent optimization* của William A. Schiemann năm 2014 [123]. Theo tác giả, thuật ngữ "quản lý nhân tài" đã xuất hiện từ khá lâu, nhưng vẫn có rất nhiều cách hiểu và vận dụng khác nhau được sử dụng. Tác giả cố gắng luận giải khái niệm quản lý nhân tài cả ở phương diện lý thuyết và thực tiễn để từ đó trả lời các câu hỏi làm thế nào để tối ưu hóa các nguồn đầu tư cho nhân tài, xoay vòng nhân tài năng là gì và tại sao nó lại quan trọng.

Bài viết *What's next in talent management?* của Esther Pagán-Castaño, José Carlos Ballester-Miquel, Javier Sánchez-García, María Guijarro-García năm 2022 [119]. Bài viết phân tích rất nhiều ấn phẩm đáng chú ý có liên quan từ đầu thế kỷ 21. Theo thống kê, tổng cộng, 1.373 tài liệu về vấn đề này đã được ghi nhận trong cơ sở dữ liệu Web of Science (WoS) từ năm 2003 đến năm 2020. Các phương pháp trắc lượng thư mục được áp dụng để phân tích gồm: số lượng xuất bản phẩm, các bài báo và tác giả được trích dẫn nhiều nhất, các tổ chức và quốc gia xuất xứ, các từ khóa phổ biến. Phân tích này cho thấy tầm quan trọng của lĩnh vực quản lý nhân tài khi nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng được khẳng định là một trong những lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất của các tổ chức. Từ khảo sát này, các tác giả đề xuất một số hướng nghiên cứu sâu hơn về quản lý nhân tài trong những năm tới.

Bài viết *Fusing talent horizons: the transformative role of data integration in modern talent management* của Asfahani, A.M năm 2024 [114]. Nghiên cứu làm sáng tỏ ảnh hưởng chuyển đổi của tích hợp dữ liệu đối với quản lý nhân tài trong bối cảnh các mô hình công nghệ đang phát triển, với trọng tâm cụ thể vào các thực tiễn bền vững trong nguồn nhân lực. Vốn dĩ dựa trên các chuẩn mực xã hội và văn hóa tổ chức, quản lý nhân tài đã chuyển đổi từ các phương pháp truyền thống sang khai thác các nguồn dữ liệu đa dạng, một sự thay đổi giúp tăng cường các chiến lược nhân sự bền vững. Bằng cách sử dụng phương pháp tổng quan tài liệu tường thuật, nghiên cứu này theo dõi quỹ đạo của các nguồn dữ liệu nhân tài, nhấn mạnh sự kết hợp giữa dữ liệu có cấu trúc và không có cấu trúc. Quá trình chuyển đổi số của nhân tài không chỉ làm nổi bật

sự phát triển của Hệ thống Thông tin Nhân tài (HRIS) mà còn nhấn mạnh vai trò của chúng trong việc thúc đẩy quản lý lực lượng lao động bền vững. Việc tích hợp các công nghệ tiên tiến như học máy và xử lý ngôn ngữ tự nhiên được xem xét, phản ánh tác động của chúng đến hiệu quả và các khía cạnh sinh thái của thực tiễn nhân sự. Bài viết không chỉ nhấn mạnh sự cần thiết phải cân bằng các chiến lược dựa trên dữ liệu với yếu tố con người cốt lõi của nhân sự mà còn cung cấp các ví dụ cụ thể chứng minh sự cân bằng này trong thực tiễn cho các nhà thực hành và học giả trong lĩnh vực nguồn nhân lực bền vững.

Chương sách *Talent: The Talent Economy. In: Leading Organizational Transformation: Embracing Liberation, Vitality, and Expression to Build a Success-Capable Organization* của tác giả Reyes, A năm 2025 [121] tiếp cận nhân tài từ góc độ quản trị nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Theo tác giả, nhân tài có thể được xem như một "thị trường": có cầu và có cung; có chi phí và giá cả, có quy định, giao dịch, phân loại. Ở góc nhìn rộng hơn, là một "nền kinh tế nhân tài", trong đó nhân tài tạo ra giá trị cho tổ chức chứ không chỉ lấp đầy các vị trí việc làm theo mô tả công việc. Công trình có giá trị tham khảo về cách tiếp cận giá trị, nhưng không bàn đến chiến lược sử dụng nhân tài ở tầm quốc gia.

Bài viết *Flexible recruitment of overseas talent* của nhóm tác giả Hu, G., Liu, H. & Tang, L, đăng trên Scientometrics năm 2025 [120]. Theo nhóm tác giả, tuyển dụng linh hoạt nhân tài nước ngoài là một thông lệ toàn cầu. Tuy nhiên hiện nay có không nhiều nghiên cứu về chủ đề này. Kết hợp khai thác hồ sơ cá nhân (curriculum vitae), trực quan hóa thư mục học thuật (bibliometric visualizations) và phân tích hồi quy, nghiên cứu của nhóm tác giả đã đánh giá chương trình tuyển dụng linh hoạt hàng đầu của Trung Quốc dành cho các nhà nghiên cứu được đào tạo quốc tế. Phân tích cho thấy sáng kiến này đã thu hút thành công các nhà khoa học có uy tín cao, nhiều người đã có ảnh hưởng học thuật đáng kể trước đó tới các trường đại học hàng đầu của Trung Quốc. Tuy nhiên, kết quả sau khi bổ nhiệm lại khác biệt rõ rệt giữa các cá nhân: mức tăng về số lượng công bố trung bình là khiêm tốn, và mức độ tăng cường hợp tác với các tổ chức chủ nhà cũng như các đồng tác giả trong nước vẫn còn hạn chế. Những kết

quả này vừa phản ánh tiềm năng vừa chỉ ra giới hạn của các mô hình di chuyển nhân tài bán thời gian. Trong bối cảnh căng thẳng địa chính trị và kinh tế gia tăng, các phát hiện cho thấy Trung Quốc cũng như các quốc gia khác đang phải đối mặt với tình trạng "chảy máu chất xám" kéo dài, cần điều chỉnh lại chiến lược nhân tài để cân bằng giữa lợi ích uy tín và cơ chế hội nhập sâu hơn, chuyển đổi chuyên môn thỉnh giảng thành sự lan tỏa kiến thức bền vững.

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 [122]. Khi nền kinh tế Trung Quốc chuyển mình sang giai đoạn phát triển chất lượng cao, việc chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng dựa vào yếu tố sản xuất sang mô hình tăng trưởng dựa vào đổi mới sáng tạo trở nên vô cùng quan trọng. Bài viết đã sử dụng dữ liệu từ 258 thành phố ở Trung Quốc trong giai đoạn từ năm 2004 đến năm 2019 để nghiên cứu tác động của các mục tiêu tăng trưởng ở các giai đoạn phát triển kinh tế khác nhau đến việc phân bổ nhân tài theo khu vực. Ngoài ra, bài viết cũng xem xét liệu các chiến lược dài hạn dựa vào đổi mới sáng tạo có thể bù đắp được sự mất cân bằng trong phân bổ nhân tài theo khu vực do những hạn chế của mục tiêu tăng trưởng ngắn hạn gây ra hay không. Kết quả nghiên cứu như sau: (1) Những hạn chế về mục tiêu tăng trưởng kinh tế cản trở đáng kể việc phân bổ nhân tài theo khu vực, đặc biệt là ở các thành phố không phải thủ đô và không có trung tâm đổi mới sáng tạo. Ngược lại, các phương pháp tiếp cận dựa vào đổi mới sáng tạo giúp nâng cao đáng kể hiệu quả phân bổ nhân tài, thể hiện tác động mạnh mẽ hơn ở các thành phố không phải thủ đô và các trung tâm đổi mới sáng tạo. (2) Phân tích cơ chế cho thấy hai con đường: Mục tiêu tăng trưởng làm trầm trọng thêm chủ nghĩa bảo hộ địa phương và sự phân mảnh thị trường, từ đó cản trở quá trình thị trường hóa và sự dịch chuyển nhân tài. Ngược lại, các chiến lược dựa vào đổi mới sáng tạo thúc đẩy việc nâng cấp cụm công nghiệp, tạo ra các chu kỳ tự củng cố cho sự tập trung nhân tài. (3) Hơn nữa, tác động của đổi mới thúc đẩy phân bổ nhân tài khu vực bị ảnh hưởng bởi cường độ của các ràng buộc mục tiêu tăng trưởng kinh tế, cho thấy hiệu ứng ngưỡng. Cụ thể, cường độ của các ràng

buộc mục tiêu tăng trưởng kinh tế địa phương càng cao thì tác động của đổi mới thúc đẩy phân bổ nhân tài khu vực càng nhỏ.

Bài viết *Multidimensional Framework for Strategic Talent Ecosystem Development: Synthesizing Attraction, Retention, Enhancement, and Integration Mechanisms* của Chenghua Lin, Wu, Y. & Lu, X. A, năm 2025 [116]. Bài viết đề xuất một khung lý thuyết đa chiều cho việc phát triển hệ sinh thái nhân tài chiến lược, tích hợp các cơ chế thu hút, giữ chân, nâng cao chất lượng và hội nhập vào một cấu trúc lý thuyết mạch lạc. Không giống như các phương pháp truyền thống chỉ xem xét các hoạt động quản lý nhân tài một cách riêng lẻ, khung lý thuyết này khái niệm hóa hệ sinh thái nhân tài như những hệ thống liên kết năng động, đặc trưng bởi các tương tác phức tạp và các chu kỳ củng cố đa chiều. Bài viết xác định các cơ chế cụ thể và làm rõ các đặc điểm chức năng, yêu cầu thực hiện và phương pháp đo lường. Bài viết đặc biệt chú trọng phân tích các tương tác đa chiều, bao gồm các chu kỳ củng cố, các mô hình rào cản và các chiến lược tối ưu hóa. Bằng cách tổng hợp các luồng nghiên cứu trước đây và giải quyết các khoảng trống lý thuyết quan trọng, khung lý thuyết của bài viết cung cấp cả góc nhìn học thuật và hướng dẫn thực tiễn cho các tổ chức và khu vực đang tìm cách phát triển lợi thế cạnh tranh bền vững thông qua việc tập trung và nâng cao nhân tài chiến lược.

Bài viết *Supporting software engineering managers in talent retention: The Brazilian context* của Costa, L.A., Dias, E., Ribeiro, D. và cộng sự năm 2026 [117]. Theo tác giả, trong bối cảnh kinh doanh toàn cầu đang phát triển nhanh chóng, nhu cầu về phần mềm đã làm gia tăng cạnh tranh giữa các tổ chức, tạo ra những thách thức trong việc giữ chân các chuyên gia có trình độ. Một trong những vấn đề mà các tổ chức phải đối mặt là việc giữ chân các kỹ sư phần mềm, những người có kỹ năng và kiến thức chuyên môn khiến họ trở thành những chuyên gia chiến lược, thường được gọi là nhân tài. Bài nghiên cứu giới thiệu một khuôn khổ thực tiễn để giữ chân nhân tài kỹ thuật phần mềm (SE) có tên là Khuôn khổ TR4SEM, dựa trên một nghiên cứu thực địa với 21 nhà quản lý SE làm việc tại các tổ chức ở Brazil. Những nhà quản lý SE này là những chuyên gia dẫn dắt các nhóm phát triển phần mềm, kết hợp chuyên môn kỹ thuật

với kỹ năng quản lý để điều chỉnh các nỗ lực kỹ thuật phù hợp với mục tiêu của tổ chức và thúc đẩy việc giữ chân nhân tài. Khuôn khổ TR4SEM hỗ trợ các nhà quản lý SE bằng các chiến lược để giải quyết các thách thức quản lý nhân tài, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giao tiếp rõ ràng và các kế hoạch phát triển nghề nghiệp được tùy chỉnh phù hợp với mục tiêu cá nhân. Bằng cách thúc đẩy các nhóm gắn kết và tạo ra môi trường làm việc có động lực, các tổ chức có thể biến việc giữ chân nhân tài thành lợi thế cạnh tranh. Kết quả nghiên cứu làm sáng tỏ các yếu tố ảnh hưởng đến việc giữ chân nhân tài, bao gồm nhu cầu về phong cách lãnh đạo có sự tham gia, khuyến khích sự hợp tác, đổi mới và an toàn tâm lý trong môi trường áp lực cao do đổi mới thúc đẩy. Hơn nữa, nghiên cứu nêu bật những rào cản như cơ hội thăng tiến nghề nghiệp hạn chế và cơ chế ghi nhận không hiệu quả, những yếu tố có thể cản trở việc giữ chân nhân tài. Khung lý thuyết của bài nghiên cứu cung cấp các hướng dẫn thực tiễn có thể hỗ trợ nỗ lực giảm tỷ lệ thôi việc và đáp ứng các yêu cầu cụ thể của các nhóm kỹ sư phần mềm, đảm bảo sự phù hợp giữa sự phát triển nghề nghiệp và mục tiêu của tổ chức. Nghiên cứu tập trung vào nhóm nhân tài kỹ thuật phần mềm trong doanh nghiệp, có giá trị tham khảo về giải pháp giữ chân nhân tài.

Nhìn chung, các nghiên cứu nước ngoài nêu trên chủ yếu tiếp cận nhân tài dưới góc độ quản trị nhân tài trong tổ chức, doanh nghiệp (xác định, phát triển, giữ chân nhân tài, tối ưu hóa và dữ liệu hóa quản trị nhân tài) hoặc chính sách thu hút, phân bổ nhân tài ở một số quốc gia (đặc biệt là Trung Quốc). Phần lớn các công trình không đặt vấn đề trong bối cảnh thể chế chính trị của Việt Nam, không bàn đến chiến lược sử dụng nhân tài ở tầm quốc gia; do đó chỉ có giá trị tham khảo cho luận án về khái niệm và phương pháp sử dụng nhân tài. 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:

Cuốn sách *Lược khảo về kinh nghiệm phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài trong lịch sử Việt Nam* của tác giả Phạm Hồng Tung năm 2008 [110]. Cuốn sách gồm 8 chương, chương I: Nhân tài đất Việt thời dựng nước; chương II: Sự hình thành của tầng lớp tinh hoa bản địa và cuộc đấu tranh khẳng định bản sắc dân tộc Việt trong thời

kỳ Bắc thuộc; chương III: Việc đào tạo và sử dụng nhân tài ở nước ta trong buổi đầu xây dựng Nhà nước quân chủ độc lập từ thế kỷ X đến thế kỷ XIV; chương IV: Giáo dục Nho học và việc đào tạo, tuyển chọn nhân tài – những đóng góp và hạn chế; chương V: Việc tuyển chọn và sử dụng nhân tài trong lịch sử trung đại Việt Nam; chương VI: Quan niệm dân gian Việt Nam về nhân tài; chương VII: Quan niệm mới về nhân tài và đào tạo nhân tài ở Việt Nam cuối thế kỷ XIX đầu thế kỷ XX và sự xuất hiện của đội ngũ trí thức Tây học; chương VIII: Hồ Chí Minh và việc đào tạo thế hệ nhân tài dựng Đảng - cứu quốc. Các tác giả đã phân tích những mặt tốt và hạn chế của thực tiễn đào tạo và sử dụng nhân tài của ông cha ta qua các thời kỳ lịch sử, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm hữu ích, góp phần xây dựng luận cứ khoa học cho việc hoạch định chiến lược phát triển nhân tài ở nước ta hiện nay.

Bài viết *Đào tạo nhân tài, vun đắp hiền tài, nhiệm vụ quan trọng của toàn Đảng, toàn dân hiện nay* của tác giả Văn Tạo năm 2009 [98]. Tác giả cho rằng, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhân tài của đất nước hiện nay đang có nhiều thuận lợi, đó là: Nguồn lực để đào tạo nhân tài không bó hẹp ở một giai cấp, tầng lớp nào mà là từ toàn dân; ngày nay, nhân tài không chỉ được đào tạo về chính trị, quân sự, văn học nghệ thuật, mà còn được đào tạo trong mọi lĩnh vực của xã hội; nhiệm vụ đào tạo nhân tài là do Nhà nước và nhân dân cùng làm; nhân tài được đào tạo không chỉ do nội lực mà còn tìm được sự hỗ trợ của ngoại lực. Tác giả nhấn mạnh cần phải đặc biệt coi trọng đào tạo nhân tài, vun đắp hiền tài trong thời đại mới.

Bài viết *Nhân tài lãnh đạo, quản lý* của tác giả Nguyễn Khánh năm 2009 [62]. Tác giả khẳng định: Ở mọi thời đại, mọi quốc gia dân tộc, nếu không có những người vừa có đức vừa có tài nhất là ở tầm quốc gia thì không có sự phát triển, không có tiến bộ xã hội. Tác giả cũng kiến nghị một số cách thức để phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài lãnh đạo, quản lý ở nước ta: Không nên thu hẹp đối tượng phát hiện chỉ trong phạm vi những cán bộ đã và đang công tác ở vị trí gần sát với yêu cầu sử dụng; cơ quan lãnh đạo khi tìm chọn người đưa vào vị trí lãnh đạo, quản lý cần phải biết rõ về nguồn gốc gia đình và bản thân, hoàn cảnh gia đình nhưng không định kiến; cần đặc biệt nhấn mạnh trách nhiệm của bí thư cấp ủy, của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện, sử dụng nhân tài,…

Bài viết *Phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài* của tác giả Vũ Khoan, năm 2009 [65]. Trong bài viết, tác giả đi sâu phân tích những nội dung: Hiền tài là ai, họ có những tố chất gì?; hiền tài do đâu mà có. Tác giả đề xuất để phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài cần phải có một số điều kiện tiên quyết sau: Quyết tâm cao và một kế hoạch đồng bộ, nhất là sự kiên trì, nhất quán trong thực hiện; nhận thức thống nhất ở mọi cấp, mọi ngành, nhất là ở cấp lãnh đạo và các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ; cần cân nhắc kỹ việc thành lập Hội đồng tuyển chọn người có đức, có tài để bố trí vào các cơ quan lãnh đạo, quản lý. Tác giả nhấn mạnh quan điểm: Không thể phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài nếu không kiên quyết đẩy lùi những biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ; mạnh dạn đổi mới cơ chế, chính sách đãi ngộ người tài, rũ bỏ tư tưởng tuần tự nhi tiến, phân phối cào bằng.

Bài viết *Về vấn đề đào tạo và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay* của tác giả Nguyễn Thành Lợi, năm 2010 [68]. Tác giả đã đề cập đến các nội dung: Cuộc chạy đua thu hút nhân tài trên thế giới; cho rằng giữ chân nhân tài: không còn là chuyện nhỏ, và đưa ra đôi điều suy nghĩ về việc sử dụng nhân tài ở Việt Nam: Cần xóa bỏ quan niệm "gừng càng già càng cay"; cần thay đổi tư duy về giáo dục; cần có cơ chế và chính sách linh hoạt trong việc thu hút nhân tài; chú trọng đầu tư cho đại học, đổi mới công tác quản lý du học sinh.

Bài viết *Nhân tài với phát triển bền vững*, tác giả Hoàng Chí Bảo, Nguyễn Cẩm Ngọc, năm 2012 [8]. Các tác giả đã phân tích các nội dung: Nhân tài, chìa khóa của phát triển đất nước và hưng thịnh quốc gia; nhân tài và ứng xử với nhân tài trong xã hội dân chủ, trong nhà nước pháp quyền; công tác nhân tài ở Việt Nam hiện nay - mấy khuyến nghị về đổi mới nhận thức và chính sách. Các tác giả cho rằng, cần phải có một cuộc cách mạng không chỉ về mục tiêu, nội dung giáo dục mà còn là phương pháp giáo dục để có nhân tài và phát triển nhiều nhân tài: Phải đặt chiến lược nhân tài trong tổng thể chiến lược con người Việt Nam mà nền móng của nó là chiến lược xây dựng gia đình Việt Nam; đột phá về khoa học - công nghệ để nâng cao mạnh mẽ tiềm lực trí tuệ Việt Nam trong kỷ nguyên cách mạng khoa học - công nghệ và xã hội thông tin.

Bài viết *Trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, tác giả Nguyễn Văn Trung, năm 2013 [106]. Bài viết đã đưa ra những nội dung chính để tăng cường quản lý nhà nước đối với nhân tài trong điều kiện hiện nay: Đổi mới nhận thức về nhân tài, xây dựng cơ chế, hoạch định hệ thống chính sách và luật pháp nhằm nâng cao vai trò, vị trí của nhân tài trong xã hội; đổi mới quản lý, tăng cường đầu tư của Nhà nước và xã hội cho đào tạo bồi dưỡng và phát triển nhân tài; thực hiện định danh và phân loại nhân tài, có tiêu chí cụ thể trong việc đánh giá, sử dụng nhân tài; kiên quyết khắc phục chế độ tiền lương lạc hậu mang tính bình quân, cào bằng như hiện nay; mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo, trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện để nhân tài phát triển.

Bài viết *Nguyên nhân của việc "xé rào" trong thu hút, trọng dụng nhân tài*, tác giả Nguyễn Thị Thu Hà, năm 2013 [42]. Tác giả trình bày nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong công tác nhân tài ở nước ta hiện nay, như thiếu những mục tiêu cụ thể, những chương trình, kế hoạch tổng thể, những giải pháp mang tính chiến lược trong công tác phát hiện, đào tạo bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài,… Tác giả nhận định: chúng ta chưa có một hệ thống quản lý, cơ chế, chính sách riêng cho đối tượng nhân sự tài năng; do trung ương thiếu sự phân cấp quản lý và quyền tự chủ, tự quyết và chịu trách nhiệm giữa các địa phương về kinh phí đào tạo, chế độ đãi ngộ với các đối tượng trong diện nhân tài mà địa phương cần thu hút, sử dụng, dẫn tới hiện tượng "xé rào" về mặt chính sách ở những địa phương muốn đột phá trong cơ chế thu hút, trọng dụng nhân tài.

Bài viết *Chính sách thu hút nhân tài nước ngoài của Singapore và tham khảo đối với Việt Nam*, tác giả Phan Huy Đường, năm 2013 [38]. Tác giả trình bày chiến lược và chính sách của Singapore trong việc thu hút nhân tài nước ngoài, gồm các nội dung sau: Mức lương tương xứng với giá trị của chất xám; đầu tư, trợ cấp giáo dục; tạo niềm tin người tài luôn đứng ở vị trí cao; ưu đãi lao động giỏi; lưu thông chất xám. Từ đó, tác giả đưa ra một số gợi ý chính sách cho Việt Nam, đó là: cần xóa bỏ các rào cản đối với việc di chuyển lao động, nhất là lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn cao (cả trong quan điểm, nhận thức và quản lý hành chính) làm cho thị

trường lao động nước ta được linh hoạt và thông t hóang; Nhà nước cần tạo môi trường pháp lý bình đẳng giữa các thành phần kinh tế thông qua hệ thống pháp luật, chính sách liên quan đến sự phát triển của thị trường sức lao động có yếu tố nước ngoài. Thứ ba, nâng cao chất lượng đào tạo đại học, đào tạo nghề và tăng cường dự báo chất lượng nguồn nhân lực.

Bài viết *Vấn đề sử dụng nhân tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị*, tác giả Võ Thị Mai, năm 2013 [70]. Tác giả tập trung làm rõ việc sử dụng nhân tài vào các vị trí lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị là nữ, trong đó nhấn mạnh việc khắc phục các rào cản đối với cán bộ nữ khi tham gia vào các vị trí lãnh đạo cấp cao và đề xuất một số giải pháp.

Bài viết *Một số giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công*, tác giả Nguyễn Thị Quyên, năm 2013 [97]. Trong bài viết, tác giả đã phân tích chính sách thu hút nhân tài trong khu vực công tại một số quốc gia, như Nga, Trung Quốc, Singapore; đồng thời, phân tích chính sách thu hút nhân tài tại Việt Nam. Từ đó, tác giả đã kiến nghị một số giải pháp quản lý nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam, đưa ra một số hướng đi cần thiết: về việc thu hút nhân tài; về đào tạo nhân tài; về việc "giữ" nhân tài; chống chủ nghĩa đỡ đầu trong công tác cán bộ.

Bài viết *Chính sách nhân tài của một số quốc gia trên thế giới*, tác giả Ngô Sỹ Trung, năm 2014 [107]. Tác giả trình bày chính sách nhân tài của một số nước như: Xinh-ga-po, Nga, Trung Quốc, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, đó là: Thứ nhất, các cơ quan nhà nước trung ương cũng như địa phương cần phải xây dựng và thực hiện một quy trình khoa học trong việc tuyển dụng nhân tài. Thứ hai, chính sách nhân tài cần phải linh hoạt, bởi vì, nhân tài là một bộ phận đặc biệt, là tinh hoa trong lực lượng lao động xã hội, tuyển được người tài đã khó nhưng duy trì và phát triển người tài lại càng khó hơn. Thứ ba, chính sách nhân tài phải đảm bảo công bằng, bình đẳng, minh bạch.

Bài viết *Sự phát triển của tư tưởng trọng dụng nhân tài ở Việt Nam từ thời Lý - Trần đến thời Lê sơ*, tác giả Thân Thị Hạnh, năm 2018 [45]. Tác giả đã góp phần làm rõ thêm sự phát triển tư tưởng trọng dụng nhân tài ở Việt Nam từ thời Lý - Trần

đến thời Lê sơ trên các khía cạnh: Quan niệm về nhân tài, tư tưởng đào tạo nhân tài Nho giáo, tư tưởng về tuyển chọn nhân tài, tư tưởng về sử dụng nhân tài và tư tưởng về đãi ngộ nhân tài. Đây là những kinh nghiệm có giá trị trong chiến lược trọng dụng nhân tài vì sự phát triển bền vững của đất nước.

Bài viết *Một số vấn đề về đào tạo sau đại học và bồi dưỡng nhân tài ở Việt Nam*, tác giả Nguyễn Ngọc Minh, năm 2018 [86]. Trên cơ sở phân tích một số chủ trương, kết quả đạt được trong đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, tác giả rút ra một số kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng nhân tài: Cần thống nhất về quan niệm xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá nhận diện nhân tài; cần đổi mới chế độ thi, tuyển tạo nguồn, phát hiện và lựa chọn nhân tài để đào tạo bồi dưỡng; cải cách phương thức đào tạo nhân tài; xây dựng hệ thống trường đại học trong nước hiện đại, chuẩn quốc tế và lựa chọn các trường đại học quốc tế có kiểm chuẩn và được công nhận; cải cách thể chế quản lý giáo dục, mở cửa, quốc tế hóa các trường đào tạo nhân tài.

Bài viết *Vấn đề thu hút nhân tài Việt Nam ở nước ngoài về xây dựng và đóng góp cho đất nước*, tác giả Hoàng Đức Khánh, năm 2018 [63]. Tác giả đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực, nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài, từ đó đặt ra vấn đề: Chúng ta phải một mặt cố gắng giữ chân được các nhân tài đang làm việc trong nước, mặt khác thu hút những hiền tài từ nước ngoài về đóng góp xây dựng đất nước, nhất là trong những lĩnh vực Việt Nam còn thiếu và yếu bằng cách xây dựng các chính sách hấp dẫn, hợp lý và cụ thể và đưa ra một số giải pháp thu hút nguồn nhân lực, nhân tài Việt Nam ở nước ngoài: Một là, xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách hợp lý, cơ sở vật chất và chế độ đãi ngộ xứng đáng nhằm thu hút nhân tài. Hai là, đẩy mạnh giao lưu, hội nhập với nguồn nhân lực thế giới. Ba là, tăng cường công tác xây dựng và phát triển Đảng ở nước ngoài. Bốn là, kêu gọi tinh thần yêu nước, phụng sự Tổ quốc.

Bài viết *Nhân tài văn hóa trong sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện nay*, tác giả Hoàng Chí Bảo, năm 2021 [9]. Tác giả cho rằng: Sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế yêu cầu cần có nhiều nhân tài văn hóa, những người thực tài thực đức. Để quy tụ và phát triển đội ngũ này, cần thực hiện những định hướng sau:

Xác định quan điểm về vai trò của nhân tài văn hóa trong phát triển, hiện đại hóa đất nước; đặc biệt chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và phát triển các năng khiếu, mầm mống tài năng trong khoa học, văn học, nghệ thuật; chú trọng xây dựng đội ngũ nhân tài văn hóa với cơ cấu loại hình hợp lý; đào tạo, bồi dưỡng năng khiếu, tài năng để trở thành nhân tài cần được coi là đào tạo chuyên biệt, đào tạo đặc biệt; bảo đảm môi trường dân chủ, tự do, kích thích sự sáng tạo của các tài năng.

Bài viết *Thu hút, đào tạo, trọng dụng nhân tài lĩnh vực quân sự trong điều kiện Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, tác giả Phan Văn Giang, năm 2022 [39]. Tác giả cho rằng, nhân tài nói chung, nhân tài lĩnh vực quân sự nói riêng là "tài nguyên quý" của đất nước. Trong điều kiện Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc thu hút, đào tạo, trọng dụng nhân tài lĩnh vực quân sự là đòi hỏi khách quan và là vấn đề có ý nghĩa chiến lược, cấp thiết, nhằm xây dựng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao trong Quân đội, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quân sự, quốc phòng trong tình hình mới.

Bài viết *Thu hút nhân tài: Kinh nghiệm trong đổi mới sáng tạo cho Việt Nam,* tác giả Nguyễn Thị Thu Hà, năm 2022 [43]. Tác giả cho rằng, đổi mới sáng tạo ngày càng khẳng định vai trò mấu chốt trong chiến lược phát triển của mọi quốc gia. Mỗi quốc gia phải tự tìm cho mình con đường để đổi mới sáng tạo mà chìa khóa có thể bắt đầu từ chiến lược thu hút nhân tài. Qua kinh nghiệm của Thụy Sĩ, Trung Quốc, Hàn Quốc, Anh, Mỹ, tác giả đã rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, đó là: Cần cải tổ hệ thống giáo dục thiên về dạy kiến thức (đôi lúc đã lỗi thời), đẩy mạnh đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp; sử dụng các công cụ quan trọng như chính sách thuế để trao thêm nhiều ưu đãi cho doanh nghiệp tư nhân vừa và nhỏ để thúc đẩy khối này phát triển mạnh mẽ; cải cách cơ chế quản lý viên chức, công chức theo hướng thông t hóang hơn để có thể thu hút được nhiều hơn nữa những sinh viên giỏi, người lao động có kinh nghiệm; cần đầu tư xây dựng một chiến lược căn cơ để thu hút nhân tài quốc tế bao gồm cả Việt kiều và người mang quốc tịch nước ngoài; cần đưa ra những biện pháp mạnh nhằm hạn chế tối đa nạn tham nhũng, tạo dựng một môi trường thu hút nhân tài công bằng và lành mạnh; thúc đẩy các nền tảng xã hội hỗ trợ cho người lao động cân

bằng giữa công việc và cuộc sống cũng như xây dựng những ưu đãi phi vật chất nhằm tạo nên một môi trường lao động hấp dẫn ở Việt Nam.

Bài viết *Kinh nghiệm của Hàn Quốc về trọng dụng nhân tài khu vực công*, tác giả Phạm Mạnh Hùng - Nguyễn Văn Đáng, năm 2022 [53]. Các tác giả cho rằng, Hàn Quốc là một quốc gia điển hình nhờ chính sách trọng dụng nhân tài, đã phát triển nhanh chóng và trở thành "con rồng" châu Á. Những kinh nghiệm của Hàn Quốc là những gợi mở đối với Việt Nam trong quá trình tuyển chọn và sử dụng nhân tài phục vụ công cuộc phát triển đất nước; theo đó, cần phải thực hiện các giải pháp sau: Thiết lập "bộ lọc" để loại bỏ những cán bộ lãnh đạo, quản lý yếu kém, tiêu cực; thực hiện cơ chế cạnh tranh mở để tuyển chọn những người tài giỏi trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, lành mạnh; tuyển dụng nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài.

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 [94]. Trong bài viết, các tác giả đã phân tích chính sách và thực trạng phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam: cần kết hợp hài hòa phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong và ngoài nước; Chính phủ cần chú trọng đầu tư mạnh mẽ cho giáo dục - đào tạo, phải thực sự coi giáo dục là quốc sách hàng đầu; đưa ra các chính sách ưu đãi đặc biệt đối với đội ngũ lao động chất lượng cao; thay đổi cách thức tuyển chọn và trọng dụng người tài trong khu vực công. Các tác giả khẳng định: "Nguồn nhân lực cốt lõi luôn là vấn đề quan trọng nhất tạo nền tảng cho quốc gia phát triển vượt bậc".

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 [66]. Bài viết đã phân tích chính sách của một số quốc gia về phát triển đội ngũ trí thức, nhân tài, trên cơ sở đó, bài viết đã phân tích thực trạng đội ngũ trí thức Việt Nam thời gian qua và giải pháp phát triển trong giai đoạn tới, rút ra những bài học cụ thể cho Việt Nam, đó là: bài học về xác định tầm quan trọng của nguồn vốn con người, đặc biệt là xây

dựng các hệ sinh thái nhân tài, trí thức công nghệ; bài học về vai trò của sự lãnh đạo hạt nhân mạnh mẽ, uy tín với những cá nhân có thể thiết lập tầm nhìn, dẫn dắt hướng đi phát triển của các công nghệ mới; bài học về đổi mới tư duy quản lý khoa học công nghệ theo hướng lấy doanh nghiệp làm trung tâm hệ thống sáng tạo quốc gia; bài học về tiếp tục chủ động, tích cực hội nhập quốc tế toàn diện và sâu rộng, nhằm tranh thủ nguồn ngoại lực, kết hợp nội lực; bài học về sự cần thiết phải có chính sách đầu tư thực sự đột phá, thực chất và thiết thực cho giáo dục.

Bài viết *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay*, tác giả Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo, năm 2024 [16]. Bài viết cho rằng, thu hút, trọng dụng và phát huy năng lực, trình độ, trí tuệ của nguồn lực nhân tài tham gia cống hiến, làm việc ở khu vực công là nhiệm vụ quan trọng, góp phần xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Từ đó, bài viết phân tích một số nhiệm vụ, giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công trong bối cảnh hiện nay: Thứ nhất, rà soát hệ thống quan điểm, chính sách, quy định về nhân tài để bảo đảm sự liên thông, thống nhất; thứ hai, tiếp tục nghiên cứu, ban hành chính sách hỗ trợ, thực hiện thù lao "vượt trội" đối với nhân tài theo đúng tinh thần xem nhân tài là "vốn liếng quý báu" trong xây dựng, phát triển đất nước; thứ ba, bảo đảm cơ chế thăng tiến đối với nhân tài, góp phần kiến tạo môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng trong khu vực công; thứ tư, chú trọng công tác bố trí, sử dụng nhân tài sát với năng lực, chuyên môn, khuyến khích người Việt Nam có tài năng, đặc biệt là trong các lĩnh vực trọng điểm cả ở trong nước và nước ngoài; thứ năm, nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân tài; nâng cao năng lực cơ quan tham mưu về công tác cán bộ.

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 [57]. Nhóm tác giả đã đưa ra khái niệm nhân tài, phân tích vai trò của khu vực tư nhân trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và các lý thuyết nền tảng liên quan; đánh giá thực trạng thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực tư nhân tại Việt Nam về tình hình nhân lực chất lượng cao và nhu cầu thị trường, hạn chế trong chính sách thu hút

và cạnh tranh nhân tài của khu vực tư nhân, thách thức từ môi trường làm việc và "đề xuất giá trị lao động" thấp, cạnh tranh không cân sức và chênh lệch lợi thế thể chế, Đánh giá tổng hợp (SWOT) về khả năng thu hút nhân tài của khu vực tư nhân Việt Nam; trên cơ sở đó nhóm tác giả đề xuất các giải pháp đột phá nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài khu vực tư. Nhóm tác giả cho rằng "Việt Nam cần triển khai đồng bộ các giải pháp mang tính đột phá, tập trung vào khu vực tư nhân giữ vai trò chủ đạo trong việc kiến tạo và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao".

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 [91]. Luận án đã phân tích một số khái niệm cơ bản gồm khái niệm nhân tài, trọng dụng nhân tài, khu vực công, nhân tài trong khu vực công, chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công; làm rõ vai trò của chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công và chỉ ra một số cách tiếp cận, nội dung chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công. Luận án đã phân tích thực trạng chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Trung Quốc, Nhật Bản, Singapore, so sánh chính sách trọng dụng nhân tài trong khu vực công của ba quốc gia. Luận án cũng làm rõ bối cảnh ra đời chính sách trọng dụng nhân tài của Việt Nam, khái quát chính sách trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay, chỉ ra những vấn đề đặt ra và đề xuất gợi mở chính sách trọng dụng nhân tài cho Việt Nam từ kinh nghiệm quốc tế.

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

Cuốn sách *Nhân tài trong chiến lược phát triển quốc gia*, tác giả Nguyễn Đắc Hưng, Phan Xuân Dũng, năm 2004 [58]. Cuốn sách gồm 3 chương: Chương 1 - Một số nét khái quát về nhân tài; chương 2 - Những nội dung, hình thức, giải pháp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài; chương 3: Một số kinh nghiệm trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài. Các tác giả đã phân tích khái quát về những phẩm chất cần có của nhân tài; kinh nghiệm đào tạo và sử dụng nhân tài của cha ông ta và một số quốc gia trên thế giới; thực trạng và những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước ta trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Bài viết *Nhân tài và thực hiện chính sách đào tạo, trọng dụng nhân tài của Đảng,* tác giả Nam Dũng, năm 2007 [21]. Tác giả đã phân tích thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân tài ở nước ta, chỉ ra những kết quả và hạn chế. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp: Tập trung xây dựng một số trường đại học trọng điểm quốc gia ngang tầm khu vực, tiến tới đạt trình độ quốc tế; mở rộng việc hợp tác trong lĩnh vực đào tạo nhân tài; công tác tuyển chọn, sử dụng phải đúng người đúng việc, căn cứ vào yêu cầu công việc, trình độ, năng lực để bố trí cán bộ đáp ứng với nhiệm vụ; có chế độ, chính sách thỏa đáng trong việc sử dụng, đãi ngộ nhân tài.

Cuốn sách *Nhân tài với tương lai đất nước*, tác giả Nguyễn Đắc Hưng (sưu tầm, biên soạn), năm 2013 [59]. Với 4 chương sách: Một số lý luận cơ bản; ảnh hưởng của văn hóa tới nhân cách của con người Việt Nam; kinh nghiệm của Việt Nam và một số nước về phát triển nhân tài; tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển nhân tài, tác giả đã cho thấy rõ vai trò quan trọng của nhân tài, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài của Việt Nam và một số nước trên thế giới. Tác giả nhấn mạnh: Nhân tài chính là nhân tố quyết định tới sự hưng vong của mỗi quốc gia, tương lai của từng dân tộc. Những kinh nghiệm của cha ông ta hay bạn bè quốc tế về trọng dụng nhân tài được đề cập trong cuốn sách là những bài học ý nghĩa cho Việt Nam để phát huy ngày càng tốt hơn vai trò của đội ngũ nhân tài đối với tương lai, vận mệnh đất nước, để nhân tài thực sự là hạt nhân của công cuộc xây dựng đất nước không chỉ hôm nay mà mãi mãi về sau.

Bài viết *Trọng dụng, đãi ngộ nhân tài: Vấn đề cốt lõi để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay*, tác giả Kim Lưu, năm 2019 [69]. Tác giả cho rằng, nhân tài là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy tiến bộ xã hội, dân tộc, cộng đồng, là lực lượng tổ chức, tiên phong, quyết định tốc độ, trình độ, chất lượng phát triển của mỗi quốc gia. Vì vậy, công tác phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài là vấn đề cốt lõi của công tác xây dựng Đảng, xây dựng Nhà nước, đặc biệt là trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược giai đoạn hiện nay. Muốn thực hiện tốt chính sách nhân tài để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay, một số giải pháp được đưa ra, đó là: Một là, liên

tục lựa chọn, phát hiện và đào tạo, bồi dưỡng nhân tài quản lý. Việc phát hiện và tuyển chọn phải bắt đầu từ quá trình giáo dục - đào tạo, phải có "dân trí" rồi mới có "nhân tài", như Chủ tịch Hồ Chí Minh từng dạy. Hai là, sử dụng, đãi ngộ nhân tài một cách hợp lý. Ba là, đổi mới quy trình và tiêu chuẩn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ sao cho những người có đức, có tài sớm được đưa vào những cương vị thích hợp để nhanh chóng phát huy tài năng, tạo động lực cho nhân tài phát huy tối đa khả năng, trí tuệ; "bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực vượt trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ".

Bài viết *Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài*, tác giả Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tình, năm 2020 [17]. Các tác giả cho rằng, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta rất chú trọng xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Các tác giả đã phân tích thực trạng thu hút và trọng dụng nhân tài ở Việt Nam; quan điểm và một số giải pháp xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài: Thứ nhất, phải thống nhất quan điểm về nhân tài, thiết lập chuẩn mực về nhân tài và xây dựng các bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả thu hút, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ, giữ nhân tài làm cơ sở để Nhà nước, các bộ, ngành, địa phương thu hút và quản trị nhân tài. Thứ hai, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nhân tài cũng như sự cần thiết thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Thứ ba, tạo lập cơ chế hợp lý, hiệu quả để thu hút, trọng dụng và phát triển nhân tài trên cả nước. Thứ tư, các cơ quan chức năng cần triển khai xây dựng khung cơ chế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước. Thứ năm, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài cần được thực hiện đồng bộ với các chính sách về kinh tế, giáo dục, văn hóa, xã hội... Thứ sáu, hoàn thiện thể chế công vụ từ

mô hình chức nghiệp sang mô hình vị trí việc làm, kiện toàn bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức và theo hướng quản trị tinh gọn; thay đổi phương thức quản trị từ tập trung yếu tố đầu vào và quá trình sang quản trị theo kết quả.

Bài viết *Thu hút, trọng dụng nhân tài và phát huy vai trò của đội ngũ nhân tài trong các cơ quan nhà nước hiện nay*, tác giả Phạm Thị Hoa, năm 2020 [50]. Tác giả đã trình bày những chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước trong việc thu hút, sử dụng nhân tài thời gian qua, chỉ ra những hạn chế trong công tác thu hút, trọng dụng và sử dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay có nhiều nguyên nhân, cả chủ quan và khách quan. Tác giả cũng đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam: Một là, cùng với việc hỗ trợ về tài chính, cần đặc biệt quan tâm, tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để nhân tài phát huy tài năng, cống hiến cho địa phương, đất nước. Hai là, tiếp tục thực hiện công khai, minh bạch hơn nữa việc sử dụng và tôn vinh nhân tài. Ba là, từng bước cải thiện dần môi trường văn hóa, xã hội, trong đó trọng tâm là vừa phát huy được tính tích cực của các giá trị truyền thống, lịch sử, vừa bắt kịp được với các giá trị mang tính xu hướng, hiện đại để tạo ra môi trường lao động thực sự khuyến khích và kích thích người tài thể hiện khả năng, năng lực sáng tạo. Bốn là, cần đặc biệt chú trọng cơ chế giới thiệu, tiến cử nhân tài trong các cơ quan nhà nước theo hướng gắn thẩm quyền với trách nhiệm của cá nhân những người đứng đầu các cơ quan trong việc giới thiệu và tuyển dụng, sử dụng nhân tài.

Bài viết *Nhân tài ngoài Đảng - Vấn đề và giải pháp trọng dụng* của Nguyễn Thế Trung năm 2022 [105] đánh giá mặc dù Đảng, Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách quan trọng nhằm thu hút, trọng dụng nhân tài; tuy nhiên, công tác này vẫn chưa đạt được mục tiêu. Số lượng nhân tài ngoài Đảng được thu hút, trọng dụng trong hệ thống chính trị vẫn còn rất thấp. Tỷ lệ các nhà kinh tế, khoa học công nghệ giỏi được thu hút, trọng dụng ở các đơn vị sự nghiệp công lập không cao. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng trọng dụng nhân tài ngoài Đảng, bao gồm: tiếp tục tuyên truyền, quán triệt các quan điểm của Đảng, tư tưởng Hồ Chí Minh, chính sách, pháp luật của nhà nước về trọng dụng nhân tài nói

chung và nhân tài ngoài Đảng nói riêng, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành, tạo sự chuyển biến thực sự sâu sắc về nhận thức vai trò, vị trí, sự đóng góp quan trọng của nhân tài của Đảng đối với sự phát triển của đất nước; trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh, các chủ trương, chính sách của Đảng và đặc biệt theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Nhà nước tiếp tục thể chế hóa, hoàn thiện và nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện chính sách về thu hút, trọng dụng nhân tài; phát huy quyền làm chủ các tầng lớp nhân dân trong việc phát hiện, tiến cử nhân tài là người ngoài Đảng, và tham gia giám sát công tác thu hút, trọng dụng nhân tài của các cấp, các ngành trong quá trình tổ chức thực hiện

Bài viết *Chiến lược khoa giáo chấn hưng đất nước, tăng cường nhân tài cho xây dựng và hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa ở Trung Quốc - Một số bài học kinh nghiệm tham khảo đối với Việt Nam,* tác giả Bùi Thu Hiền, Nguyễn Thị Trang, năm 2023 [47]. Các tác giả đã phân tích bối cảnh trong nước và quốc tế thúc đẩy Trung Quốc thực thi chiến lược khoa học và giáo dục chấn hưng đất nước; một số điểm mới của Đại hội XX Đảng Cộng sản Trung Quốc về chiến lược khoa học và giáo dục chấn hưng đất nước, tăng cường trụ cột nhân tài cho xây dựng và hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa; từ đó, đưa ra một số bài học kinh nghiệm tham khảo đối với Việt Nam trong thời kỳ mới: Một là, xác định rõ tầm quan trọng của đội ngũ nhân tài, nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển toàn diện đất nước trong thời kỳ mới; hai là, xác lập những định hướng phù hợp với tình hình, bối cảnh mới trong quá trình xây dựng đội ngũ nhân tài, nhân lực chất lượng cao của đất nước; ba là, coi trọng phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, coi đây là trụ cột cho phát triển kinh tế - xã hội và là nền tảng để phát huy ưu thế về nhân tài, nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Bài viết *Chiến lược thu hút, trọng dụng và cạnh tranh nhân tài của một số nước trên thế giới - Bài học tham chiếu cho Việt Nam*, tác giả Trần Thị Minh, năm 2023 [89]. Trong bài viết, tác giả đã phân tích vai trò, vị trí của nhân tài trong phát triển đất nước thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; chính sách thu hút, trọng dụng, cạnh tranh nhân tài của một số quốc gia trên thế giới, như Trung Quốc, Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc,

Singapore, Israel. Từ đó, tác giả rút ra cho Việt Nam bài học trong thu hút, cạnh tranh nhân tài: Xác lập vị trí chiến lược ưu tiên phát triển nhân tài; cần xác định những tiêu chí về tài năng, đạo đức cụ thể, phải lượng hóa được những tiêu chí đó; coi trọng đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn nhân lực có tài năng cho nền công vụ và nguồn nhân lực có chất lượng cao cho xã hội.

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 [41]. Tác giả đã phân tích thực trạng thu hút, sử dụng nhân tài hiện nay và gợi ý một số giải pháp thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam trong giai đoạn 2030, tầm nhìn 2045. Một số giải pháp tác giả đưa ra là: Hoàn thiện chính sách thu hút, sử dụng nhân tài; Thu hút, sử dụng nhân tài phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, hạn chế tình trạng định kiến, hẹp hòi trong sử dụng nhân tài. Tác giả nhấn mạnh cần: Khẩn trương nghiên cứu xây dựng, ban hành Chiến lược quốc gia về nhân tài.

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 [2]. Theo tác giả "thu hút và trọng dụng nhân tài luôn là chủ trương lớn và xuyên suốt của Đảng và Nhà nước nhiều năm qua". Bài viết phân tích quan điểm, chủ trương về thu hút, trọng dụng nhân tài khu vực công ở Việt Nam hiện nay; làm rõ nội dung của nhiệm vụ, giải pháp "Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài"; đúc rút một số đánh giá tính khả thi gồm: Đảng, Nhà nước và cả hệ thống chính trị, toàn dân đang quyết tâm cao độ để thực hiện việc thu hút, trọng dụng nhân tài; tính kịp thời của việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút và trọng dụng nhân tài so với nhu cầu thực tế của các quốc gia trên thế giới; Việt Nam đã xây dựng được một khung pháp lý cơ bản cho việc tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức vào làm việc ở khu vực nhà nước và các quy định riêng nhằm thu hút, tuyển dụng nhân tài.

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 [90]. Tác giả đã làm rõ cơ sở lý luận về chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công; thực trạng chính sách thu hút nhân tài vào khu vực

công ở Việt Nam; đưa ra những định hướng hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công hiện nay gồm xây dựng bộ tiêu chí thống nhất đánh giá khung năng lực đặc thù và có giá trị pháp lý cao để xác định nhân tài khu vực công theo từng nhóm lĩnh vực cụ thể; đổi mới cơ chế tuyển dụng theo hướng linh hoạt, cạnh tranh và đa dạng hóa; hoàn thiện chính sách đãi ngộ toàn diện, kết hợp cả vật chất và phi vật chất; xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến rõ ràng, minh bạch và thiết lập cơ chế bảo vệ, giữ chân và phát huy nhân tài ổn định lâu dài.

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 [109]. Đề tài đã đưa ra quan điểm đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 gồm: (1) Tiếp tục khẳng định nhất quán nhân tài là sức mạnh, nguồn lực nội sinh đặc biệt quan trọng để phát triển đất nước nhanh và bền vững đến năm 2030, tầm nhìn 2045; (2) Tạo sự sự đồng thuận, phát huy dân chủ trong đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; (3) Đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài phải đảm bảo đồng bộ, thống nhất, hài hòa với chính sách kinh tế - xã hội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; (4) Kết hợp chặt chẽ giữa vai trò của Nhà nước và thị trường trong đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững; (5) Đào tạo, sử dụng và thu hút nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 đặc biệt đề cao sự chủ động và chất lượng; đồng thời đề xuất giải pháp 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.

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 [93]. Tác giả đã phân tích chủ trương, quan điểm của Đảng về tăng cường thu hút, trọng dụng nhân tài; đề xuất một số giải pháp nhằm thu hút, trọng dụng nhân tài, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới gồm quán triệt và thực hiện đầy đủ chủ trương, định hướng của Đảng về thu hút, trọng dụng

nhân tài; thực hiện nghiêm, hiệu quả chính sách, pháp luật của Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách để thu hút, trọng dụng nhân tài; đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ để cán bộ có đức, có tài được ghi nhận, đánh giá đúng và trọng dụng kịp thời; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng gắn với rèn luyện, thử thách cán bộ qua thực tiễn; đổi mới, nâng cao chất lượng công tác lựa chọn, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ; tăng cường thẩm quyền, trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong thu hút, trọng dụng nhân tài.

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 [56]. Luận án đã phân tích quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công; làm rõ đối tượng, mục tiêu, nội dung, tổ chức thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công. Luận án phân tích thực trạng thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh; dự báo những nhân tố tác động, xác định mục tiêu của chính sách và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh.

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

Bài viết *Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài,* tác giả Lương Gia Ban, năm 2004 [4]. Trong bài viết, tác giả cho rằng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm và trọng dụng nhân tài cả ở tư tưởng và trong hành động của Người. Tác giả khẳng định: Tư tưởng Hồ Chí Minh về phát hiện bồi dưỡng nhân tài cho chúng ta nhiều bài học quý giá, trong đó nhấn mạnh "cần phát huy dân chủ trong việc lựa chọn, tìm kiếm và bồi dưỡng nhân tài".

Cuốn sách *Hồ Chí Minh đào tạo cán bộ và trọng dụng nhân tài*, tác giả Đức Vượng, năm 2010 [113]. Cuốn sách trình bày quan điểm, tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ; quá trình Bác đào tạo, rèn luyện và sử dụng cán bộ, sử dụng nhân tài qua các giai đoạn cách mạng để giành độc lập, kháng chiến và kiến

quốc. Tác giả khẳng định: Trong hệ thống quan điểm tư tưởng của Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ, Người rất chú trọng đến phương hướng và phương pháp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là vấn đề dùng người; Người luôn nhắc nhở cán bộ quản lý, cán bộ tổ chức phải biết khai thác nguồn nhân lực cho tốt để qua đó mà tìm ra những nhân tài, phải biết lựa chọn cán bộ, lựa chọn nhân tài để sử dụng cho đúng. Muốn cho công tác cán bộ phát triển và có chất lượng, theo quan điểm tư tưởng của Hồ Chí Minh phải có hai yếu tố: Một là, Đảng và Nhà nước phải có đường lối và chính sách rõ ràng đối với vấn đề cán bộ; có chính sách trọng dụng nhân tài. Hai là, Đảng và Nhà nước phải biết đào tạo đội ngũ những người làm công tác cán bộ giỏi, nhất là phải biết nhìn người và dùng người một cách đúng đắn. Quan điểm tư tưởng của Hồ Chí Minh về vấn đề cán bộ và vấn đề dùng người trở thành kho tàng lý luận vô cùng quý báu, có ý nghĩa thực tiễn to lớn đối với công tác cán bộ của Đảng.

Cuốn sách *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài*, tác giả Giang Thiệu Thanh - Hoàng Yến My, năm 2011 [100]. Cuốn sách là tập hợp những bài nói, bài viết, tác phẩm của Bác trong khoảng thời gian từ năm 1945 đến khi Bác mất về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Qua những tác phẩm này, chúng ta có thể hiểu rõ thêm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài.

Bài viết *Hồ Chí Minh trọng dụng nhân tài*, tác giả Lê Mậu Hãn, năm 2013 [44]. Tác giả đã trình bày quá trình Chủ tịch Hồ Chí Minh thu hút, sử dụng nhân tài trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng của dân tộc. Tác giả nhận định, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng vị trí của các sĩ phu trong tiến trình lịch sử dân tộc. Tác giả cho rằng: Trí thức là vốn quý của dân tộc, không có trí thức đi cùng với công nông thì cách mạng cũng không thắng lợi và kiến quốc không thể thành công được. Song vai trò của trí thức có phát huy được hay không luôn luôn phụ thuộc vào đội tiên phong cách mạng của dân tộc, đứng đầu là một lãnh tụ anh minh. Trí thức, nhân tài Việt Nam được phát huy thắng lợi trên mặt trận kiến quốc trong năm đầu của sự nghiệp bảo vệ quyền độc lập tự do và tiếp tục diễn ra trên các chặng đường tiếp theo dưới tay lái tài tình của Hồ Chí Minh, vị lãnh tụ vĩ đại, nhà văn hóa kiệt xuất của dân tộc.

Bài viết *Vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài vào sự nghiệp đổi mới đất nước hiện nay*, tác giả Doãn Thị Chín, năm 2016 [18]. Trên cơ sở luận giải những tư tưởng đúng đắn, sâu sắc của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong sự nghiệp cách mạng, tác giả đã đề xuất một số cách thức, biện pháp để thu hút, bồi dưỡng và phát triển, trọng dụng nhân tài vì mục tiêu xây dựng một nước Việt Nam "dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh": Đảng, Nhà nước phải xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhân tài; cần xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá để nhận diện nhân tài; áp dụng các hình thức phát hiện, thu hút nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị; để thu hút và trọng dụng nhân tài rất cần chính sách tôn vinh và chính sách khuyến khích vật chất; tạo lập môi trường, điều kiện làm việc, trong đó có cả điều kiện cơ sở vật chất và cơ chế dân chủ cho cống hiến, sáng tạo; cần có chiến lược thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài về nước.

Cuốn sách *Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước*, tác giả Chu Trọng Huyến, năm 2016 [55]. Bài viết kể lại những câu chuyện, những cuộc gặp gỡ, tiếp xúc, cách ứng xử của Chủ tịch Hồ Chí Minh với các nhân sĩ, trí thức cả ở trong và ngoài nước, đó là các nhân sĩ, trí thức: Bùi Bằng Đoàn, Phan Kế Toại, Huỳnh Thúc Kháng, Nguyễn Văn Tố, Võ Liêm Sơn, Đặng Thúc Hứa, Lê Mạnh Trinh, Vũ Đình Hòe, Nguyễn Lương Bằng, Phạm Bá Trực, Nguyễn Văn Trân,... Thông qua những câu chuyện này, chúng ta thấy được cách thu hút, sử dụng nhân tài, cách dùng người khéo léo của Chủ tịch Hồ Chí Minh, để phục vụ cho sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc của dân tộc.

Bài viết *Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài*, tác giả Lê Tố Anh - Nguyễn Thị Thu Hiền, năm 2017 [1]. Bài viết đã trình bày quá trình Chủ tịch Hồ Chí Minh thu hút, sử dụng nhân tài trong tiến trình cách mạng Việt Nam, thông qua các câu chuyện về Hồ Chí Minh với đại tướng Võ Nguyên Giáp, Nguyễn Văn Huyên, Nguyễn Sơn, Phạm Quang Lễ, Trần Hữu Tước. Từ đó, bài viết rút ra một số kinh nghiệm về trọng dụng nhân tài: Trọng dụng nhân tài phải "chọn đúng người, giao đúng việc"; trọng dụng nhân tài phải mềm dẻo, linh hoạt, không cứng nhắc, máy móc; khi giao

nhiệm vụ, nên dùng lời lẽ giản dị, mộc mạc, gần gũi, không cao sang, đanh thép nhưng phải hàm chứa trong đó sự nghiêm túc, tôn sùng, nể trọng và đầy tin tưởng; khi giao nhiệm vụ cho nhân tài phải tin tưởng tuyệt đối, tạo mọi điều kiện để nhân tài phát huy khả năng và hoàn thành nhiệm vụ; đánh giá công lao, cống hiến, đóng góp và đãi ngộ nhân tài phải khách quan, kịp thời, xứng đáng; quan tâm đến nhân tài phải sâu sát, toàn diện, cụ thể, thiết thực; khi nhân tài có khuyết điểm, phải ân cần chỉ bảo, không đao to búa lớn, không lấy quyền uy của người lãnh đạo để áp đặt, dọa nạt.

Cuốn sách *Trọng dụng nhân tài, quốc gia phát triển*, tác giả Nguyễn Đắc Hưng, năm 2017 [60]. Cuốn sách gồm 4 chương: Chương 1: Một số lý luận cơ bản; chương 2: Ảnh hưởng của văn hóa tới nhân cách của con người Việt Nam; chương 3: Kinh nghiệm Việt Nam và một số nước về phát triển nhân tài; chương 4: Tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển nhân tài. Thông qua cuốn sách, tác giả khẳng định rằng, nhân tài là vốn quý nhất, là lực lượng sản xuất mạnh nhất, tinh túy nhất của quốc gia và cũng là nhân tố quyết định sự thịnh suy của một đất nước. Tác giả nhấn mạnh: Phát triển giáo dục và đào tạo chính là tạo môi trường và điều kiện để xuất hiện nhiều nhân tài, làm giàu thêm "nguyên khí quốc gia", đây chính là mục tiêu và cũng là động lực để thúc đẩy đất nước phát triển nhanh và bền vững. Tác giả cũng cho rằng: Để phát triển đội ngũ nhân tài, nhất là những nhân tài trẻ, thì Đảng và Nhà nước cần giải quyết tốt, đồng bộ nhiều chính sách, nhất là chính sách về tiền lương.

Bài viết *Quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài và giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay,* tác giả Phạm Ngọc Hòa, năm 2021 [50]. Tác giả đã phân tích quan điểm của Đảng và Nhà nước về thu hút, trọng dụng nhân tài; tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất một số giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài vào khu vực công hiện nay: Một là, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thi hành chính sách, pháp luật về thu hút, trọng dụng nhân tài. Hai là, nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của nhân tài và chính sách pháp luật thu hút, trọng dụng nhân tài. Ba là, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhân tài gắn với tạo nguồn nhân

tài mang tính bền vững. Bốn là, tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi cho nhân tài. Năm là, tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế về thu hút nhân tài. Sáu là, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách đối với nhân tài.

Bài viết *Từ sự nghiệp Huỳnh Thúc Kháng, suy ngẫm về bài học trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh*, tác giả Lê Thị Hằng, năm 2021 [46]. Tác giả cho rằng, suốt cuộc đời hoạt động cách mạng của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đau đáu tìm kiếm người tài đức, thành tâm trân trọng và sử dụng họ phục vụ cho nhân dân, cho đất nước. Với trường hợp Huỳnh Thúc Kháng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát hiện, thuyết phục và sử dụng phát huy tốt nhất uy tín, năng lực của người tài đức. Đây sẽ luôn là bài học quý giá về sử dụng nhân tài mà Chủ tịch Hồ Chí Minh để lại cho các thế hệ cán bộ lãnh đạo.

Bài viết *Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, tác giả Nguyễn Trọng Chuẩn, năm 2022 [20]. Tác giả cho rằng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã kế thừa và nâng tầm việc trọng dụng nhân tài của ông cha ta; đồng thời, phân tích tiêu chí đánh giá và biện pháp sử dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Trên cơ sở đó, tác giả trình bày sự vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài trong điều kiện hiện nay, nhấn mạnh: việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài là nhiệm vụ rất quan trọng và phải trở thành "quốc sách", thành chủ trương, chính sách nhất quán, có hiệu quả cao để tăng cường sức mạnh của đất nước, củng cố và tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Bài viết "*Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và các bài học kinh nghiệm*" của tác giả Trần Thị Minh Tuyết, năm 2022 [111]. Tác giả khẳng định Chủ tịch Hồ Chí Minh là bậc thiên tài trong việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Trên cơ sở phân tích rõ Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng, tác giả đúc rút một số kinh nghiệm từ việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng của Hồ Chí Minh trong công tác cán bộ hiện nay gồm phải ra sức thực hành chiến lược đại đoàn kết toàn dân tộc; muốn sử dụng nhân tài ngoài Đảng thì phải chủ động tìm kiếm, vận động họ; muốn quy tụ nhân tài ngoài Đảng, phải thực sự đặt lợi ích dân tộc lên trên hết, phải khơi dậy trong đội ngũ trí thức tinh thần "Quốc gia hưng vong, thất phu hữu

trách"; muốn sử dụng nhân tài, trong đó có nhân tài ngoài Đảng thì phải thực sự quý trọng, nâng đỡ nhân tài, tạo điều kiện để người có năng lực trở thành người tài; phải chủ động thu hút trí thức, nhân tài người Việt ở ngoài nước; muốn thu hút được người tài ngoài Đảng thì phải chọn được người đứng đầu thực sự có đức, có tài và có tư duy mới về công tác cán bộ.

Bài viết *Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - Cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn*, *Kỳ 1: Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài,* tác giả Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thủy, năm 2022 [87]. Trong kỳ 1, các tác giả đã phân tích những chỉ dẫn quan trọng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, nhấn mạnh 3 điểm chính: Thứ nhất, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định vai trò quan trọng của nhân tài và yêu cầu cấp thiết của việc thu hút, trọng dụng nhân tài; thứ hai, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhất quán tiêu chí lựa chọn nhân tài, đòi hỏi sự hội tụ cả hai yếu tố "đức" và "tài"; thứ ba, tầm nhìn của Chủ tịch Hồ Chí Minh thể hiện ở phương pháp và cách thức phát huy tiềm năng của nhân tài. Các tác giả cũng phân tích chủ trương, đường lối của Đảng và việc thể chế hóa bước đầu của Nhà nước về phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài. Từ đó, các tác giả rút ra một số bài học kinh nghiệm cho công tác phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài rút ra từ thực tiễn, đó là: Thống nhất nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của nhân tài và yêu cầu cấp thiết của việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài; cần đổi mới tư duy trong phương pháp trọng dụng nhân tài; cần xác định những tiêu chí về tài năng, đạo đức thật cụ thể, phải lượng hóa được những tiêu chuẩn để có căn cứ, cơ sở rõ ràng trong việc phát hiện, tiến cử, giới thiệu và phân công, bố trí công việc.

Bài viết *Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - Cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn, Kỳ 2: Xây dựng cơ chế, chính sách đột phá từ thực tiễn phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài*, tác giả Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thủy, năm 2022 [88]. Trong kỳ 2, các tác giả đã đi sâu phân tích các nội dung: Nhận diện nhân tài ở nước ta hiện nay; kinh nghiệm của một số quốc gia về phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài; kết nối với nhân tài - những thách thức vẫn còn hiện hữu. Từ đó, các tác giả

cho rằng, cần phải tạo "cú huých" lớn về cơ chế, chính sách: Một là, xem xét, nghiên cứu, bổ sung quy định, chỉ thị, hướng dẫn của Đảng về nhân tài, cần thống nhất khái niệm nhân tài và tiêu chí xác định nhân tài; hai là, phải xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và phối hợp thực hiện ý tưởng trong khu vực công; ba là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chế tài đủ mạnh để xử lý cán bộ vi phạm trong triển khai thực hiện chính sách phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài; bốn là, tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên, đặc biệt, lựa chọn, bố trí người đứng đầu cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có trình độ, năng lực, thực sự là tấm gương tiêu biểu về bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống ở cơ quan, đơn vị; năm là, nâng cao năng lực cơ quan tham mưu về công tác cán bộ.

Cuốn sách *Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt*, tác giả Trần Thị Mai Thanh - Vũ Kim Yến (sưu tầm, biên soạn), năm 2023 [99]. Cuốn sách gồm 2 phần: Phần I: Chủ tịch Hồ Chí Minh kêu gọi "Nhân tài kiến quốc"; phần II: Đi theo tiếng gọi của Bác Hồ. Các tác giả cho rằng, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, việc sử dụng con người, nhất là những người tài không chỉ là khoa học mà còn là nghệ thuật - nghệ thuật của người lãnh đạo. Cuốn sách giới thiệu những quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài; những câu chuyện của các nhân sĩ, trí thức nổi tiếng, những nhân tài trên mọi lĩnh vực của Việt Nam nhờ sự cảm hóa, nhờ sức hút từ tư tưởng, tác phong, đạo đức đầy nhân văn của Người mà mang hết tâm lực, trí lực, tài năng phục vụ cách mạng, tham gia kháng chiến cứu quốc. Qua đó, khẳng định rằng: Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài chính là một tư tưởng nhân văn, sáng suốt dựa trên tinh thần đại đoàn kết dân tộc mà ngày nay chúng ta cần tiếp tục phát huy, biến thành sức mạnh trong công cuộc đổi mới hội nhập đất nước.

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 [101] đã tập trung, phân tích làm rõ những chỉ dẫn của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đội ngũ trí thức trong những năm 1945 - 1954 có ý nghĩa quan trọng, góp phần bảo vệ nền độc lập tự do trong những năm đầu thành lập nước Việt Nam

Dân chủ Cộng hòa. Những nội dung này vẫn còn nguyên giá trị trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở phân tích rõ nội dung Hồ Chí Minh với việc chọn lựa, sử dụng đội ngũ trí thức những năm 1945-1954, tác giả đã nêu ra một số kinh nghiệm trong giai đoạn hiện nay gồm: việc chọn lựa, sử dụng đội ngũ trí thức trong sự nghiệp cách mạng do ĐCSVN lãnh đạo phải xuất phát từ thái độ chân thành, trân trọng, cầu thị với động cơ trong sáng; việc chọn lựa, sử dụng đội ngũ trí thức phải luôn gắn liền với quá trình đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn cũng như đạo đức cách mạng của người trí thức; phải quán triệt nghiêm túc quan điểm "văn hóa phải được đặt ngang hàng với kinh tế, chính trị, xã hội". Chỉ khi tinh thần chỉ đạo này được quán triệt đầy đủ thì đội ngũ trí thức Việt Nam mới có thể phát huy tối đa năng lực, trình độ vào sự nghiệp đổi mới đất nước.

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 [54]. Cuốn sách góp phần bổ sung, phát triển những vấn đề lý luận và thực tiễn; làm rõ hệ thống quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài và trọng dụng nhân tài; tổng kết một số kinh nghiệm có giá trị từ thực tiễn; đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, có tính khả thi 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. Cuốn sách gồm 3 phần: Phần I: Một số vấn đề lý luận vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam; phần II: Thực tiễn, kinh nghiệm vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong xây dựng, phát triển nền công nghiệp quốc phòng Việt Nam; phần III: Yêu cầu và giải pháp 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. Các tác giả khẳng định: Trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là việc bổ nhiệm người tài vào các chức vụ quan trọng, các công việc trọng yếu, mà còn được phản ánh bằng hệ thống quan điểm toàn diện, sâu sắc trên tất cả các khâu, các bước từ phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân tài, thể hiện tinh thần nhất quán, xuyên suốt sự trân quý, tôn trọng, tin yêu, quan tâm sâu sắc đối với những người tài cao, đức trọng, hết lòng hy sinh, cống hiến cho

sự nghiệp cách mạng cao cả, vì độc lập, tự do của dân tộc, vì hạnh phúc của Nhân dân, qua đó làm cho "Nhân tài ngày càng phát triển, càng thêm nhiều", thúc đẩy sự nghiệp cách mạng đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác.

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 [61]. Tác giả đã chỉ ra ý nghĩa đối với việc thu hút, trọng dụng nhân tài trong Quân đội ta hiện nay gồm (1) quán triệt sâu sắc, nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh; (2) sử dụng những phương pháp linh hoạt, phù hợp để thu hút, trọng dụng nhân tài; (3) tuân thủ nguyên tắc sử dụng đúng người, đúng việc để trọng dụng nhân tài; (4) xây dựng môi trường làm việc thân thiện, dân chủ và công bằng; (5) thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng, tôn vinh nhân tài.

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 [48]. Tác giả đã phân tích một số khái niệm cơ bản gồm khái niệm nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài, tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài, thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh; phân tích nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút và trọng dụng nhân tài; khái quát về Thành phố Đà Nẵng, phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra trong thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng; dự báo những nhân tố tác động, đưa ra phương hướng và đề xuất giải pháp thu hút và trọng dụng nhân tài tại Thành phố Đà Nẵng theo tư tưởng Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

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 [40]. Tác giả đã phân tích nội dung nghệ thuật thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh; đưa ra định hướng vận dụng trong giai đoạn hiện nay gồm tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về vai trò then chốt của nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước, coi đây là cơ sở chính trị - tư tưởng quan trọng để vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài; vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài theo tinh thần rộng mở, không định kiến, gắn với yêu

cầu xây dựng môi trường chính trị - xã hội dân chủ, minh bạch, tạo động lực cho nhân tài cống hiến; vận dụng nhất quán nguyên tắc kết hợp giữa trọng đức và trọng tài trong đánh giá, sử dụng và phát huy nhân tài, coi đây là định hướng xuyên suốt của công tác cán bộ hiện nay; vận dụng nghệ thuật dùng người của Chủ tịch Hồ Chí Minh vào việc đổi mới mạnh mẽ công tác bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ, bảo đảm đúng người, đúng việc, đúng sở trường, gắn trách nhiệm với quyền hạn; vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài gắn với kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, coi đây là điều kiện bảo đảm để nhân tài phát triển bền vững và lành mạnh.

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

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

Nghiên cứu về vấn đề nhân tài và chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà khoa học, nhà nghiên cứu trong và ngoài nước, đã hình thành một hệ thống tri thức tương đối phong phú, đa chiều và có sự phát triển qua các giai đoạn. Số lượng bài viết, các công trình khoa học được đăng tải, xuất bản ngày càng nhiều, chất lượng ngày càng được nâng cao, nội dung các công trình phong phú, đa dạng. Các công trình đi trước không chỉ cung cấp những luận cứ quan trọng về mặt lý luận mà còn góp phần phản ánh thực tiễn vận động của chiến lược sử dụng nhân tài trong bối cảnh biến đổi nhanh chóng của thế giới và Việt Nam. Có thể khái quát những kết quả chủ yếu như sau:

Thứ nhất, về phương diện lý luận. 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 quốc tế đã phát triển tương đối hoàn chỉnh khung lý thuyết về quản trị nhân tài, chuyển từ cách tiếp cận truyền thống (coi nhân tài như một nguồn lực đặc biệt) sang cách tiếp cận hiện đại (coi nhân tài là trung tâm của năng lực cạnh tranh quốc gia và là yếu tố cấu thành "vốn con người"). Các mô hình quản trị nhân tài không chỉ dừng lại ở các khâu phát hiện, tuyển dụng mà còn

nhấn mạnh đến hệ sinh thái thể chế, môi trường đổi mới sáng tạo và cơ chế khuyến khích động lực dài hạn. Tuy nhiên, các lý thuyết này chủ yếu được xây dựng trên nền tảng các quốc gia phát triển, do đó khi vận dụng vào Việt Nam cần có sự điều chỉnh phù hợp với đặc thù thể chế chính trị và định hướng xã hội chủ nghĩa.

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; việc trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế; vấn đề sử dụng nhân tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý; giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công; thu hút, đào tạo, trọng dụng nhân tài lĩnh vực quân sự; vấn đề thu hút nhân tài Việt Nam ở nước ngoài về xây dựng và đóng góp cho đất nước,... Các nghiên cứu đều góp phần làm sáng tỏ tầm quan trọng của nhân tài, đây luôn là vấn đề quan trọng nhất tạo nền tảng cho quốc gia phát triển và việc mỗi quốc gia cần phải xây dựng một chiến lược phát triển nhân tài phù hợp với thực tiễn đất nước, tạo điều kiện cho quốc gia phát triển, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế. Nhìn chung, các nghiên cứu đã góp phần làm rõ vai trò đặc biệt của nhân tài trong tiến trình phát triển đất nước, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nhiều công trình đã tiếp cận nhân tài dưới góc độ lịch sử, văn hóa và chính trị, qua đó khẳng định truyền thống "trọng hiền tài" của dân tộc Việt Nam. Tuy nhiên, chưa hình thành một khung phân tích thống nhất.

Thứ hai, nghiên cứu liên quan đến chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam

Các công trình đã từng bước tiếp cận vấn đề nhân tài trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia, nhấn mạnh vai trò của Đảng và Nhà nước trong hoạch định và tổ chức thực thi chính sách nhân tài; 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, như cần xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá để nhận diện nhân tài; xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng về đào tạo, sử dụng nhân tài; áp dụng các hình

thức phát hiện, thu hút nhân tài phù hợp với từng lĩnh vực và điều kiện của mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị; để thu hút và trọng dụng nhân tài rất cần chính sách tôn vinh và chính sách khuyến khích vật chất; tạo lập môi trường, điều kiện làm việc, trong đó có cả điều kiện cơ sở vật chất và cơ chế dân chủ cho cống hiến, sáng tạo; trọng dụng nhân tài ngoài Đảng. Một số nghiên cứu đã đi sâu phân tích các cấu phần của chiến lược như cơ chế tuyển dụng, đánh giá, đãi ngộ và môi trường làm việc, qua đó chỉ ra những bất cập như tính hành chính hóa, thiếu cạnh tranh, chưa gắn với hiệu quả thực chất. Tuy nhiên, hạn chế cơ bản của nhóm nghiên cứu này là thiếu một cách tiếp cận mang tính hệ thống và liên ngành; các phân tích thường dừng ở mức mô tả thực trạng hoặc đề xuất giải pháp mang tính kỹ thuật, chưa lý giải sâu sắc các nguyên nhân mang tính thể chế.

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

Các công trình nghiên cứu đã làm rõ những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, thể hiện ở quan điểm nhất quán về trọng dụng hiền tài, đề cao sự thống nhất giữa "đức" và "tài", cũng như nguyên tắc sử dụng người dựa trên lợi ích của Tổ quốc và nhân dân. Cụ thể: tập trung nghiên cứu tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng, phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài; Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng; nghiên cứu quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài; vận dụng quan điểm của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài vào sự nghiệp đổi mới đất nước hiện nay; 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. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu mới dừng lại ở việc luận giải giá trị tư tưởng hoặc vận dụng ở từng lĩnh vực cụ thể, chưa phát triển thành một hệ thống lý luận hoàn chỉnh về chiến lược sử dụng nhân tài ở tầm quốc gia.

Các công trình nghiên cứu đi trước đã cung cấp tư liệu và lập luận để khẳng định vai trò của nhân tài, truyền thống trọng hiền tài, nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài và những điểm nghẽn của chính sách hiện hành; luận án kế thừa các kết quả này, nhất là về tư liệu, khái niệm và gợi ý giải pháp; song vẫn tồn tại khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn, giữa tư tưởng và chính sách, cũng như giữa cách tiếp cận

truyền thống và yêu cầu của bối cảnh mới. Đây là tiền đề, cơ sở để tác giả tiếp thu, chọn lọc và hệ thống hóa, phục vụ cho công tác nghiên cứu luận án.

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

Vấn đề "Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh" vẫn còn một số "khoảng trống" cần nghiên cứu làm rõ:

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 ở nước ta cũng như đề cập đầy đủ hệ thống quan điểm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về nhân tài. Thiếu một khung lý luận mang tính hệ thống và tích hợp về chiến lược sử dụng nhân tài.

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 cũng như chưa có nghiên cứu nào đi sâu đánh giá toàn diện thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

Ba là, còn thiếu các nghiên cứu có tính cập nhật và thực chứng về thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay, nhất là trong khu vực công; chưa làm rõ được các "điểm nghẽn" mang tính cấu trúc; chưa 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. Trong đó làm rõ các khái niệm cơ bản của đề tài gồm khái niệm nhân tài, sử dụng nhân tài, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh; phân tích lăng kính tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài; làm rõ nội dung cơ bản của Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay trên cơ sở vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh.

Ba là, làm rõ nội dung cơ bản chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay, phân tích một cách hệ thống và toàn diện thực trạng 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 mang tính chiến lược đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời gian tới, bảo đảm tính khả thi và phù hợp với điều kiện phát triển trong giai đoạn mới.

Tiểu kết chương 1

Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án 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 tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài; 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, trong phạm vi các công trình nghiên cứu sinh tiếp cận được, chưa có công trình nào nghiên cứu độc lập, chuyên sâu và 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.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của các công trình đã công bố, xác định khoảng trống nghiên cứu, luận án tập trung nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận về chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh; đánh giá thực trạng chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh 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.

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

Trong quá trình nghiên cứu về chiến lược sử dụng nhân tài, việc xác định rõ nội hàm khái niệm "nhân tài" giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Bởi lẽ, đây là khái niệm trung tâm chi phối toàn bộ hướng tiếp cận, phân tích, lập luận của luận án. Trong bối cảnh hiện nay, khi Việt Nam đẩy mạnh xây dựng nền kinh tế tri thức và hội nhập sâu rộng, khái niệm "nhân tài" càng trở nên đa dạng và có nhiều cách hiểu khác nhau, tùy thuộc vào góc nhìn, lĩnh vực và mục tiêu nghiên cứu. Do đó, cần thiết phải phân tích một cách hệ thống, làm rõ bản chất và các yếu tố cấu thành của khái niệm này, đồng thời đặt nó trong mối liên hệ với tư tưởng Hồ Chí Minh, nhằm tạo nền tảng lý luận vững chắc cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp liên quan chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay.

Dân tộc Việt Nam từ lâu đã có truyền thống coi trọng, đãi ngộ đội ngũ nhân tài. Văn bia đề danh Tiến sĩ khoa Nhâm Tuất niên hiệu Đại Bảo năm thứ 3 (1442) có khắc rõ: "Hiền tài là nguyên khí của quốc gia, nguyên khí thịnh thì thế nước mạnh mà hưng thịnh, nguyên khí suy thì thế nước yếu mà thấp hèn. Vì thế các bậc đế vương thánh minh không đời nào không coi việc giáo dục nhân tài, kén chọn kẻ sĩ, vun trồng nguyên khí quốc gia làm công việc cần thiết. Vì kẻ sĩ có quan hệ trọng đại với quốc gia như thế, được quý chuộng không biết dường nào, đã được đề cao bởi khoa danh, lại được ban trọng tước trật" [112].

Các nhà khoa học, tùy theo cách tiếp cận và mục tiêu nghiên cứu khác nhau, đã đưa ra những định nghĩa khác nhau về nhân tài. Tác giả Nguyễn Đắc Hưng và Phan Xuân Dũng quan niệm "Nhân tài là những người có tài năng, năng lực vượt trội ở lĩnh vực nào đó: kinh tế, chính trị, xã hội, khoa học... và có đóng góp cho xã hội" [58].

Trong "Đề cương Quy hoạch phát triển nhân tài trung và dài hạn Quốc gia (2010-2020)" do Trung ương Đảng Cộng sản và Quốc vụ viện Trung Quốc [92] ban hành xác định nhân tài là những người có tri thức hoặc kỹ năng chuyên môn nhất định, tiến hành lao động sáng tạo và có đóng góp cho xã hội, là người lao động có tố chất và năng lực tương đối cao trong nguồn nhân lực.

Hiện nay, có nhiều cách hiểu và quan niệm khác nhau về nhân tài, nhưng qua quá trình nghiên cứu có thể thấy, các nhà nghiên cứu khi bàn về nhân tài, thường đề cập đến các thuật ngữ như "tài năng", "thiên tài". Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam (năm 2005), Tài năng là "sự kết hợp hoàn thiện nhất các năng lực nhất định đối với một hoạt động nhất định, giúp con người đạt được những thành tựu xuất sắc, mới mẻ, có ý nghĩa xã hội" [52; tr.29]. Theo tác giả Nguyễn Huy Tú "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" [108].

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam (năm 2005), Thiên tài là "tài năng sáng tạo ở trình độ cao nhất; đồng thời khái niệm này còn chỉ nhân tài bẩm sinh" [52; tr.225].

Bảng 2.1. So sánh nhân tài, thiên tài và tài năng

Tiêu chí	Tài năng	Nhân tài	Thiên tài
Khái niệm	Người có năng lực nổi trội trong một lĩnh vực nhất định	Người có tài năng vượt trội kèm phẩm chất, đạo đức và đóng góp thiết thực cho tổ chức/xã hội	Người sở hữu năng lực sáng tạo xuất chúng, tạo ra đột phá mang tầm ảnh hưởng lớn
Nguồn gốc năng lực	Tố chất + rèn luyện	Tố chất + rèn luyện + trách nhiệm xã hội	Tố chất thiên bẩm vượt trội, khả năng sáng tạo đặc biệt

Mức độ nổi trội	Cao hơn mức trung bình	Rất cao, thể hiện rõ trong thực tiễn	Phi thường, vượt xa chuẩn mực thông thường
Phạm vi ảnh hưởng	Trong phạm vi cá nhân hoặc nhóm nhỏ	Ở tầm tổ chức, cộng đồng hoặc quốc gia	Ở tầm quốc gia, khu vực hoặc toàn cầu
Đóng góp thực tiễn	Tạo ra kết quả tốt trong công việc	Tạo ra giá trị lớn, bền vững và được ghi nhận xã hội	Tạo ra thành tựu có tính nền tảng hoặc thay đổi tiến trình phát triển
Phẩm chất đạo đức	Không bắt buộc	Yêu cầu cao (tài đi đôi với đức – theo tư tưởng HCM)	Không phải tiêu chí bắt buộc nhưng nhiều thiên tài có tinh thần cống hiến mạnh mẽ
Tính hiếm gặp	Tương đối phổ biến	Ít	Rất hiếm, xuất hiện theo thế hệ
Vai trò trong phát triển	Góp phần nâng cao chất lượng hoạt động	Là lực lượng quan trọng thúc đẩy phát triển tổ chức, địa phương, quốc gia	Tạo đổi mới mang tính bước ngoặt, thúc đẩy sự phát triển của thời đại

Nguồn: Nghiên cứu của tác giả

Bảng so sánh cho thấy sự khác biệt giữa tài năng, nhân tài và thiên tài chủ yếu nằm ở mức độ nổi trội về năng lực, phạm vi ảnh hưởng và giá trị đóng góp cho xã hội. Tài năng là những cá nhân có khả năng vượt trội so với mặt bằng chung nhưng đóng góp của họ chủ yếu diễn ra trong phạm vi chuyên môn hoặc nhiệm vụ được giao. Nhân tài là cấp độ cao hơn, không chỉ sở hữu năng lực nổi bật mà còn hội tụ phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm, từ đó tạo ra giá trị thiết thực, mang lại hiệu quả rõ rệt cho tổ chức hoặc quốc gia. Ở mức độ cao nhất, thiên tài là những cá nhân xuất chúng hiếm gặp, có khả năng sáng tạo mang tính đột phá, làm thay đổi tư duy và tiến trình phát triển của một lĩnh vực hoặc của cả thời đại. Sự phân tầng này

khẳng định rằng mỗi nhóm cá nhân đều đóng vai trò quan trọng nhưng ở các mức độ và phạm vi khác nhau trong sự phát triển của xã hội.

Mặc dù có những điểm khác biệt nhưng nhìn chung, nhân tài, tài năng và thiên tài vẫn có những điểm chung cơ bản như (1) Đều thể hiện năng lực vượt trội so với mặt bằng chung.Cả ba nhóm người này đều sở hữu những tố chất hoặc khả năng đặc biệt, giúp họ thực hiện công việc hiệu quả hơn, sáng tạo hơn hoặc đạt thành tựu cao hơn phần lớn những người khác trong cùng lĩnh vực. (2) Đều có khả năng đóng góp giá trị cho xã hội. Dù ở những mức độ khác nhau, tài năng, nhân tài và thiên tài đều có tiềm năng tạo ra những đóng góp hữu ích, góp phần thúc đẩy sự phát triển của tổ chức, cộng đồng hoặc quốc gia. (3) Đều cần quá trình rèn luyện và môi trường phù hợp để phát huy. Không chỉ dựa vào tố chất bẩm sinh, cả ba đều cần sự học hỏi, rèn luyện nghiêm túc và môi trường thuận lợi để chuyển hóa năng lực thành thành tựu và đóng góp thực tiễn. (4) Đều là nguồn lực quan trọng của sự phát triển. Trong mọi thời đại, những cá nhân có năng lực vượt trội luôn được coi là nguồn lực quý giá, có vai trò thúc đẩy tiến bộ khoa học, công nghệ, văn hóa và kinh tế. (5) Đều cần được phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ đúng mức. Dù là tài năng, nhân tài hay thiên tài, họ đều cần cơ chế khuyến khích và chính sách sử dụng phù hợp để phát huy tối đa giá trị, tránh lãng phí nguồn lực con người.

Việc phân định rõ tài năng, nhân tài và thiên tài giúp các cơ quan, tổ chức xác định đối tượng cần ưu tiên phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng, tránh tình trạng nhầm lẫn hoặc áp dụng chính sách dàn trải, thiếu trọng tâm. Cụ thể, trong khi tài năng cần được tạo điều kiện rèn luyện và phát triển để trở thành nhân tài, thì nhân tài cần được bố trí sử dụng đúng vị trí, phát huy tối đa năng lực và phẩm chất cống hiến. Đối với thiên tài – những cá nhân đặc biệt hiếm hoi – cần có cơ chế đột phá nhằm bảo đảm họ được tự do sáng tạo và cống hiến cho đất nước. Đây cũng là cách tiếp cận phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng người có đức, có tài, góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực tinh hoa phục vụ sự nghiệp phát triển bền vững của quốc gia.

Lúc sinh thời, mặc dù chưa đưa ra một khái niệm hoàn chỉnh về nhân tài, tuy nhiên Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiếp cận vấn đề này một cách rất toàn diện và đầy đủ

thông qua các bài nói, bài viết của mình. Theo Người, nhân tài chính là "những người hăng hái nhất, thông minh nhất, yêu nước nhất, kiên quyết, dũng cảm nhất" [74; tr.504], là "người tài đức có thể làm những việc ích nước lợi dân" [75; tr.302]. Quan điểm về nhân tài của Hồ Chí Minh không chỉ kế thừa truyền thống "trọng hiền đãi sĩ" của dân tộc mà còn mang tính cách mạng sâu sắc khi mở rộng phạm vi nhận diện và sử dụng nhân tài. Nổi bật trong đó là tư tưởng có thể gọi là "đại chúng hóa nhân tài" - một cách nhìn tiến bộ, dân chủ và gắn chặt với thực tiễn Việt Nam. Theo quan điểm này, nhân tài không bị giới hạn trong tầng lớp trí thức hay những người có học vị cao, mà có thể xuất hiện trong mọi giai tầng xã hội, đặc biệt là trong lực lượng công nhân, nông dân, những người trực tiếp lao động, sản xuất và chiến đấu vì đất nước.

Hồ Chí Minh đã phá vỡ quan niệm coi nhân tài là sản phẩm của giáo dục hàn lâm và thuộc về tầng lớp tinh hoa. Người khẳng định rằng giá trị của một con người không chỉ nằm ở bằng cấp hay địa vị xã hội, mà quan trọng hơn là ở năng lực thực tiễn và sự cống hiến cụ thể. Trong thực tế cách mạng, rất nhiều người xuất thân từ công nhân, nông dân hay chiến sĩ đã thể hiện tài năng vượt trội thông qua sáng kiến lao động, thành tích chiến đấu, hay khả năng tổ chức, lãnh đạo quần chúng. Với Hồ Chí Minh, những con người đó hoàn toàn xứng đáng được xem là nhân tài, bởi họ tạo ra giá trị thiết thực cho xã hội và góp phần vào sự nghiệp chung của dân tộc.

Quan điểm "đại chúng hóa nhân tài" còn thể hiện rõ tính dân chủ sâu sắc trong tư tưởng của Người. Khi thừa nhận rằng mọi tầng lớp nhân dân đều có thể sản sinh ra nhân tài, Hồ Chí Minh đã khẳng định vai trò to lớn của quần chúng trong lịch sử. Nhân dân không chỉ là lực lượng thực hiện mà còn là nguồn sáng tạo, là nơi nảy sinh những con người ưu tú. Điều này góp phần xóa bỏ rào cản về xuất thân, tạo cơ hội bình đẳng để mỗi cá nhân phát huy năng lực của mình. Đồng thời, cũng đặt ra yêu cầu đối với Nhà nước và xã hội phải có cơ chế phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài một cách rộng mở, không thiên lệch.

Bên cạnh đó, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài còn nhấn mạnh mối quan hệ chặt chẽ giữa "tài" và "đức". Hồ Chí Minh luôn coi đạo đức là gốc của người cách mạng. Vì vậy, một người dù có năng lực nổi bật nhưng thiếu tinh thần trách nhiệm,

không phục vụ lợi ích của nhân dân thì không thể được coi là nhân tài đúng nghĩa. Ngược lại, những người công nhân, nông dân hay chiến sĩ vừa có năng lực vượt trội, vừa có phẩm chất tốt, sẵn sàng cống hiến vì cộng đồng mới chính là hình mẫu nhân tài mà Người hướng tới. Đây là điểm khác biệt quan trọng so với những quan niệm chỉ đề cao trí tuệ thuần túy. Trong hai bài viết đầu tiên bàn về nhân tài, Người dùng từ "tìm người tài đức" và yêu cầu các địa phương phải lập tức tìm người tài đức, "phải trọng dụng những kẻ hiền năng". Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, nhân tài chính là những người hội tụ đầy đủ hai yếu tố là "tài" và "đức", đó là người có phẩm chất đạo đức tốt đẹp, có tri thức, có tài năng xuất chúng, có thành tích đặc biệt và phải hết lòng phụng sự Tổ quốc và phục vụ Nhân dân "trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài có đức. E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bực tài đức không thể xuất thân, … muốn sửa đổi điều đó, và trọng dụng những kẻ hiền năng" [74; tr.504]. Quan điểm "đại chúng hóa nhân tài" của Hồ Chí Minh là một đóng góp quan trọng về mặt lý luận và thực tiễn trong vấn đề con người. Bằng cách mở rộng khái niệm nhân tài ra toàn xã hội, Người đã khơi dậy tiềm năng to lớn trong quần chúng nhân dân, đồng thời đặt nền tảng cho một chiến lược sử dụng nhân tài mang tính dân chủ, công bằng và hiệu quả. Đây không chỉ là tư tưởng có giá trị lịch sử mà còn là định hướng quan trọng cho Việt Nam trong quá trình phát triển hiện nay và tương lai.

Từ góc độ tiếp cận luận án, *nhân tài là người có đức, có tài, có tâm và có tầm, thể hiện bằng năng lực vượt trội, tiềm năng phát triển cao, thành tích nổi bật và khả năng tạo ra giá trị khác biệt, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của tổ chức, cộng đồng và đất nước.*

Việc xác định nhân tài là yêu cầu quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, nhất là trong bối cảnh đổi mới và hội nhập hiện nay. Nhân tài được hình thành và phát triển, chịu tác động của các yếu tố: di truyền; môi trường tự nhiên và môi trường xã hội; tố chất cá nhân,… Nhân tài có thể được xác định thông qua bốn nhóm tiêu chí cơ bản: Đức, Tài, Tâm và Tầm. Đây là những yếu tố phản ánh đầy đủ phẩm chất, năng lực và giá trị cống hiến của một cá nhân đối với tổ chức và đối với quốc gia.

Tiêu chí thứ nhất là *Đức* - phẩm chất đạo đức là tiêu chí quan trọng hàng đầu. Trong quan điểm Hồ Chí Minh, "Người cách mạng phải có *đạo đức cách mạng* làm nền tảng, mới hoàn thành được nhiệm vụ cách mạng vẻ vang" [81; tr.601], và đối với nhân tài, đức càng giữ vai trò quyết định. Một người có đức là người trung thực, liêm khiết, có trách nhiệm với cộng đồng và luôn đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân. Đức giúp định hướng việc sử dụng tài năng đúng mục đích, bảo đảm rằng những năng lực vượt trội được sử dụng vì sự phát triển chung chứ không bị lệch hướng hoặc lợi dụng. Do đó, đức là nền tảng để hình thành nhân tài thực sự và bền vững.

Tiêu chí thứ hai là *Tài* - năng lực chuyên môn và hiệu quả công việc. Tài thể hiện ở kiến thức chuyên môn sâu, kỹ năng nghề nghiệp thành thạo và khả năng tạo ra kết quả nổi bật trong công việc. Người có tài không chỉ hoàn thành nhiệm vụ mà còn đem lại sáng tạo, cải tiến và giá trị gia tăng cho tổ chức. Trong bối cảnh khoa học - công nghệ phát triển nhanh chóng, tài còn bao gồm khả năng học hỏi nhanh, thích ứng với thay đổi và tư duy đổi mới. Đây là yếu tố quan trọng để nhân tài có thể đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển của đất nước.

Tiêu chí thứ ba là *Tâm* – tinh thần cống hiến và động lực phụng sự là tiêu chí cho thấy giá trị của nhân tài không chỉ nằm ở năng lực mà còn ở mục tiêu và động cơ làm việc. Người có tâm luôn tận tụy, trách nhiệm, sẵn sàng chịu khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ và mong muốn đem tài năng phục vụ cộng đồng, đất nước. Nhân tài phải gắn với lý tưởng và lòng yêu nước, do đó, Tâm là yếu tố giúp duy trì tinh thần cống hiến lâu dài và ổn định, đồng thời tạo ra động lực mạnh mẽ để nhân tài vượt qua thử thách.

Tiêu chí thứ tư là *Tầm* - tư duy chiến lược và khả năng dẫn dắt là tiêu chí biểu hiện khả năng nhìn xa trông rộng, nhận thức được xu thế phát triển và có khả năng định hướng sự thay đổi. Người có tầm không chỉ giỏi thực hiện nhiệm vụ mà còn biết dẫn dắt, huy động sức mạnh tập thể và tạo ra tầm ảnh hưởng tích cực. Tầm thể hiện qua năng lực hoạch định, tổ chức, ra quyết định và giải quyết vấn đề mang tính tổng thể. Trong bối cảnh đất nước đang phát triển mạnh theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tầm là tiêu chí then chốt để phát hiện những cá nhân có khả năng đảm nhận những vị trí quan trọng trong tương lai.

Để bảo đảm nhất quán với tư tưởng Hồ Chí Minh, luận án xem "Tâm" (động cơ, lý tưởng phụng sự, tinh thần cống hiến) là biểu hiện cụ thể của phạm trù "đức", còn "Tầm" (tư duy chiến lược, năng lực dẫn dắt) là biểu hiện ở cấp độ cao của phạm trù "tài". Bốn tiêu chí không phải là bốn yếu tố tách rời mà là sự cụ thể hóa hai yếu tố đức - tài theo yêu cầu sử dụng nhân tài trong thời kỳ mới, trong đó đức là gốc. Về ngoại diên, nhân tài trong luận án bao gồm người trong và ngoài Đảng, trong và ngoài khu vực công, ở trong nước và ở nước ngoài; trọng tâm nghiên cứu là nhân tài đang và có thể được sử dụng trong khu vực công.

Ở mức thao tác hóa, việc nhận diện nhân tài trong khu vực công có thể dựa vào: (1) về đức: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kết quả đánh giá, kiểm điểm, kỷ luật; sự tín nhiệm của tập thể và nhân dân; (2) về tài: trình độ, kết quả công việc và sản phẩm cụ thể, sáng kiến, công trình khoa học, giải thưởng, mức độ hoàn thành các nhiệm vụ khó, mới; (3) về tâm: tinh thần trách nhiệm, sự gắn bó với tổ chức, sẵn sàng nhận nhiệm vụ khó, ý thức phục vụ nhân dân; (4) về tầm: khả năng hoạch định, dự báo, dẫn dắt tập thể và tạo ảnh hưởng đổi mới.

Việc xác định nhân tài không thể tách rời bốn tiêu chí Đức, Tài, Tâm và Tầm. Đây là hệ tiêu chí toàn diện, vừa phản ánh tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài, vừa phù hợp với yêu cầu của thời đại mới. Khi áp dụng đúng đắn, hệ tiêu chí này sẽ góp phần lựa chọn được những cá nhân thực sự ưu tú, có khả năng gánh vác trọng trách và đóng góp thiết thực cho sự phát triển bền vững của đất nước.

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

2.1.2.1. Khái niệm sử dụng nhân tài

Trong bất kỳ xã hội hay tổ chức nào, nhân tài luôn đóng vai trò then chốt đối với sự phát triển. Tuy nhiên, để nguồn lực quý giá này thực sự phát huy tác dụng, điều quan trọng không chỉ là phát hiện nhân tài mà còn là sử dụng họ một cách đúng đắn và hiệu quả. Chính vì vậy, việc làm rõ khái niệm "sử dụng nhân tài" có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay.

Sử dụng nhân tài có thể hiểu là toàn bộ các hoạt động, biện pháp và chính sách của tổ chức hoặc nhà nước nhằm bố trí, giao nhiệm vụ, tạo điều kiện và phát huy tối đa năng lực, phẩm chất của những cá nhân có đức, có tài. Nói cách khác, sử dụng nhân tài không chỉ là việc "dùng người" đơn thuần mà là quá trình khai thác đúng người, đúng việc, đúng thời điểm để tài năng của họ được phát huy cao nhất và đem lại lợi ích lớn nhất cho cộng đồng và tổ chức.

Sử dụng nhân tài còn bao hàm việc sắp xếp nhân tài vào những vị trí phù hợp với năng lực, sở trường và điều kiện phát triển của họ. Một người tài nếu bị bố trí sai chỗ không những không phát huy được năng lực mà thậm chí còn trở thành gánh nặng. Do đó, sử dụng nhân tài đòi hỏi sự hiểu biết sâu sắc về từng cá nhân, sự đánh giá khách quan và khả năng sắp xếp công việc một cách khoa học. Đây cũng chính là yêu cầu mà Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh khi nói rằng: "Nhân tài: Người nào có năng lực làm việc gì, thì đặt vào việc ấy" [74; tr.119].

Bên cạnh việc bố trí đúng nhiệm vụ, sử dụng nhân tài còn bao gồm tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để họ phát huy tài năng. Nhân tài chỉ có thể đóng góp trọn vẹn khi họ được trao quyền, được tin tưởng, được khích lệ sáng tạo và được làm việc trong môi trường công bằng, minh bạch. Việc sử dụng nhân tài vì thế phải đi kèm với cơ chế tin dùng, đãi ngộ, đánh giá và phát triển thích hợp. Nếu không có môi trường phù hợp, nhân tài dễ nảy sinh tâm lý chán nản, thậm chí bị thui chột tài năng.

Ngoài ra, sử dụng nhân tài còn mang ý nghĩa khuyến khích sự cống hiến lâu dài. Một chính sách sử dụng nhân tài hiệu quả không chỉ tập trung vào lợi ích trước mắt mà còn xây dựng niềm tin để họ có thể gắn bó và cống hiến cho lợi ích chung. Đây là yếu tố có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong quản trị nhân lực quốc gia, bởi nhân tài là nguồn lực chiến lược, giữ vai trò quyết định trong sự phát triển bền vững.

Sử dụng nhân tài cần được hiểu là một quá trình động, không phải hành động nhất thời. Con người luôn phát triển, nhu cầu xã hội luôn thay đổi, vì vậy việc sử dụng nhân tài phải liên tục cập nhật, điều chỉnh và hoàn thiện. Trong kỷ nguyên tri thức, nhân tài không chỉ cần được trọng dụng mà còn cần được hỗ trợ để không ngừng nâng cao năng lực nhằm đáp ứng yêu cầu mới.

Từ góc độ tiếp cận của luận án, *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.* Khái niệm này bao hàm cả việc lựa chọn đúng người, giao việc phù hợp, trao quyền tương xứng, khuyến khích sáng tạo và bảo đảm môi trường để nhân tài phát huy lâu dài. Đây là quá trình vừa mang tính khoa học, vừa mang tính nghệ thuật, đòi hỏi tầm nhìn chiến lược và sự thấu hiểu con người. Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, làm tốt công tác sử dụng nhân tài chính là chìa khóa để nâng cao năng lực cạnh tranh và đạt được sự phát triển bền vững.

Phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài là các khâu tạo nguồn và đầu vào; sử dụng nhân tài là khâu then chốt tiếp theo, gồm bố trí, giao nhiệm vụ, quyền hạn, đánh giá, đãi ngộ, bảo vệ, thử thách và luân chuyển nhân tài. Trong văn kiện của Đảng và chính sách của Nhà nước, thuật ngữ "trọng dụng" thường đi cùng "thu hút". Trong luận án, "sử dụng nhân tài" được dùng theo nghĩa rộng, bao hàm cả "trọng dụng", và được thao tác hóa qua ba khía cạnh: vai trò, nguyên tắc, phương thức sử dụng nhân tài.

Thứ nhất, nội hàm đầu tiên của sử dụng nhân tài là việc đặt cá nhân tài năng vào vị trí phù hợp với sở trường, năng lực và mục tiêu phát triển của họ. Nếu bố trí sai, nhân tài dễ bị thui chột hoặc không phát huy được giá trị. Do đó, sử dụng nhân tài đòi hỏi sự đánh giá chính xác và sự am hiểu con người. Đây là yếu tố quyết định mức độ phát huy tài năng trong thực tiễn.

Thứ hai, giao nhiệm vụ và trao quyền tương xứng. Nhân tài cần những nhiệm vụ mang tính thách thức để thể hiện và phát triển khả năng. Việc giao quyền, tin tưởng, trao trách nhiệm là điều kiện để nhân tài có thể chủ động sáng tạo và tự quyết trong phạm vi chuyên môn. Nếu nhân tài chỉ được giao những công việc giản đơn hoặc bị ràng buộc quá mức, họ sẽ khó phát huy hết năng lực.

Thứ ba, tạo môi trường làm việc thuận lợi. Sử dụng nhân tài không chỉ dừng lại ở việc bố trí công việc mà còn phải xây dựng môi trường làm việc công bằng,

minh bạch, khuyến khích sáng kiến. Môi trường thuận lợi bao gồm điều kiện vật chất, tinh thần, văn hóa tổ chức và các cơ chế khuyến khích sáng tạo. Nhân tài chỉ có thể cống hiến lâu dài khi họ cảm thấy được tôn trọng, được thừa nhận và có điều kiện để phát triển.

Thứ tư, xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý. Một bộ phận quan trọng trong nội hàm sử dụng nhân tài là chế độ đãi ngộ xứng đáng, bao gồm lương thưởng, phúc lợi, cơ hội thăng tiến và ghi nhận thành tích. Đãi ngộ không chỉ là vật chất mà còn là tinh thần, ví dụ như sự tin cậy, sự ghi nhận, danh dự nghề nghiệp. Đây là yếu tố tạo động lực cống hiến và giữ chân nhân tài.

Thứ năm, khuyến khích sự sáng tạo và cống hiến lâu dài. Sử dụng nhân tài là một quá trình liên tục, không phải nhất thời. Điều này đòi hỏi cơ chế hỗ trợ nhân tài phát triển theo thời gian, thúc đẩy họ đổi mới, nâng cao năng lực và gắn bó lâu dài với tổ chức. Một chính sách sử dụng nhân tài hiệu quả phải nuôi dưỡng được động lực nội tại của họ, hướng năng lực của họ vào mục tiêu chung.

Thứ sáu, kết hợp hài hòa giữa lợi ích cá nhân và lợi ích tổ chức. Một nội hàm quan trọng của khái niệm là sự dung hòa giữa mục tiêu cá nhân và mục tiêu tổ chức. Sử dụng nhân tài không thể mang tính áp đặt mà phải dựa trên sự đồng thuận và tương hỗ: nhân tài được thỏa mãn nhu cầu phát triển, còn tổ chức đạt được hiệu quả và giá trị gia tăng. Đây là nền tảng của sự gắn kết bền vững.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng sử dụng nhân tài là một hoạt động mang tính chiến lược, vừa mang tính khoa học trong đánh giá, bố trí người, vừa mang tính nghệ thuật trong ứng xử, khích lệ con người. Nội hàm của khái niệm không chỉ là "dùng" mà còn là "dựng", "nuôi dưỡng", "khích lệ" và "giữ chân". Điều này đảm bảo nhân tài có thể cống hiến trọn vẹn, bền vững và hiệu quả cho tổ chức hay quốc gia.

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

Trong hệ thống tư tưởng của Hồ Chí Minh, vấn đề nhân tài và sử dụng nhân tài giữ vị trí đặc biệt quan trọng, gắn liền với sự nghiệp cách mạng và phát triển đất nước. Các quan điểm của Người thường được thể hiện trong nhiều bài viết, bài nói, chưa được khái quát thành một khái niệm hoàn chỉnh dưới góc độ khoa học chính trị.

Trên cơ sở kế thừa và khái quát các quan điểm của Người, có thể hiểu *Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là hệ thống quan điểm toàn diện và nhất quán về vai trò, nguyên tắc và phương thức bố trí, giao nhiệm vụ, đãi ngộ, quản lý, đánh giá, thử thách và rèn luyện 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.*

Về chủ thể, sử dụng nhân tài là trách nhiệm của cả hệ thống: Đảng lãnh đạo, Nhà nước chịu trách nhiệm tìm kiếm và tổ chức sử dụng nhân tài, người đứng đầu mỗi cơ quan, đơn vị trực tiếp dùng người, cán bộ làm công tác cán bộ tham mưu, nhân dân tham gia tiến cử và giám sát.

Về mục tiêu, tư tưởng sử dụng nhân tài hướng tới phát huy tối đa năng lực của con người vì lợi ích chung của quốc gia và nhân dân. Nhân tài không được sử dụng vì mục đích cục bộ hay lợi ích cá nhân, mà phải đặt trong tổng thể sự nghiệp cách mạng, gắn với mục tiêu độc lập dân tộc và phát triển đất nước.

Về đối tượng, nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh là những người "có đức và có tài", trong đó "đức" là nền tảng, "tài" là điều kiện để cống hiến. Người không giới hạn nhân tài trong một tầng lớp hay thành phần xã hội nhất định, mà mở rộng tới mọi người có năng lực và lòng trung thành với Tổ quốc, thể hiện tư tưởng cởi mở, dân chủ trong sử dụng con người.

Về nội dung, tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài bao gồm một hệ thống các khâu có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau, tạo thành một chỉnh thể thống nhất trong công tác nhân tài.

Về nguyên tắc, sử dụng nhân tài phải tuân thủ các nguyên tắc: đức đi đôi với tài; khách quan, công tâm, không thành kiến (gắn với dùng người đúng sở trường); tin tưởng, tôn trọng nhân tài.

Về phương thức, tư tưởng Hồ Chí Minh đề cao sự linh hoạt, sáng tạo trong sử dụng nhân tài, tránh giáo điều, cứng nhắc: bố trí đúng khả năng, sở trường; giao nhiệm vụ, quyền hạn; đãi ngộ; quản lý, kiểm tra, đánh giá; thử thách, rèn luyện, luân chuyển; đồng thời coi trọng vai trò của môi trường dân chủ, minh bạch và sự lãnh đạo đúng đắn trong việc phát huy nhân tài.

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

2.1.3.1. Khái niệm Chiến lược sử dụng nhân tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực chất lượng cao, việc xây dựng chiến lược sử dụng nhân tài trở thành nhiệm vụ trọng yếu của mỗi quốc gia và tổ chức. Tuy nhiên, để có thể nhận thức đầy đủ về vấn đề này, cần bắt đầu từ việc hiểu đúng khái niệm "chiến lược", sau đó vận dụng vào lĩnh vực sử dụng nhân tài. Việc phân tích khái niệm "chiến lược sử dụng nhân tài" và nội hàm không chỉ mang ý nghĩa lý luận mà còn là cơ sở thực tiễn cho việc hoạch định chính sách, quản lý và phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

Trước hết, cần làm rõ khái niệm "chiến lược". Chiến lược là thuật ngữ có nguồn gốc quân sự, chỉ nghệ thuật vạch ra và chỉ đạo thực hiện kế hoạch tổng thể nhằm đạt mục tiêu quyết định; ngày nay được sử dụng rộng rãi trong quản trị nhà nước, kinh tế và tổ chức. Cốt lõi của chiến lược là tầm nhìn dài hạn, là sự xác định mục tiêu trọng yếu và xây dựng hệ thống giải pháp tổng thể để đạt được mục tiêu đó trong điều kiện nguồn lực có hạn. Một chiến lược đúng đắn phải thể hiện được ba đặc điểm cơ bản. Thứ nhất, chiến lược mang tính định hướng dài hạn, không bị giới hạn bởi nhu cầu trước mắt mà hướng tới tương lai xa, đóng vai trò "kim chỉ nam" cho toàn bộ hoạt động. Thứ hai, chiến lược có tính hệ thống và tổng thể, nghĩa là không chỉ dừng ở một biện pháp đơn lẻ, mà là sự kết hợp đồng bộ giữa nhiều chính sách, nguồn lực và bước đi thực hiện. Thứ ba, chiến lược luôn bao hàm yếu tố lựa chọn và ưu tiên, bởi tổ chức hay quốc gia không thể theo đuổi mọi mục tiêu cùng lúc, mà phải xác định những lĩnh vực trọng tâm để tập trung nguồn lực. Bên cạnh đó, chiến lược còn mang tính linh hoạt, có khả năng điều chỉnh theo những biến động của môi trường thực tiễn. Như vậy, chiến lược có thể hiểu một cách khái quát là tầm nhìn dài hạn cùng hệ thống giải pháp được lựa chọn ưu tiên nhằm đạt mục tiêu tổng thể.

Trên cơ sở các lập luận, từ góc độ tiếp cận luận án, *chiến lược sử dụng nhân tài là hệ thống quan điểm, mục tiêu và giải pháp dài hạn nhằm bố trí, giao nhiệm vụ, đãi ngộ và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài trên cơ sở phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, 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. Khái niệm phản ánh sự vận dụng tư duy chiến lược vào lĩnh vực sử dụng nhân tài, nhấn mạnh tính dài hạn, tính hệ thống và sự kết nối giữa sử dụng - phát triển - giữ chân nhân tài.

Trong khoa học chính trị và quản trị hiện đại, chiến lược xác định mục tiêu dài hạn, thứ tự ưu tiên và hướng huy động nguồn lực (làm gì, vì sao, theo hướng nào); chính sách là hệ thống công cụ, quy định cụ thể để thực hiện chiến lược; còn kế hoạch, chương trình, đề án là sự cụ thể hóa chiến lược theo thời gian, nguồn lực và chủ thể thực hiện. Vì vậy, "chiến lược sử dụng nhân tài" trong luận án không đồng nhất với một văn bản chiến lược riêng lẻ, mà là chỉnh thể các quan điểm, mục tiêu, giải pháp của Đảng được thể hiện trong nhiều văn bản và được thực thi bằng hệ thống chính sách, kế hoạch cụ thể.

Thứ nhất, chiến lược thể hiện tính định hướng dài hạn trong việc sử dụng nhân tài. Không chỉ dừng lại ở việc bố trí nhân sự mang tính ngắn hạn hay giải pháp tức thời, chiến lược sử dụng nhân tài xác định những mục tiêu phát triển đội ngũ nhân tài trong từng giai đoạn; đồng thời chỉ rõ tổ chức hoặc quốc gia cần loại nhân tài nào để đáp ứng yêu cầu phát triển tương lai. Đây là bước quan trọng nhằm đảm bảo sự chủ động trong quản trị nhân lực và tránh tình trạng thiếu hụt hoặc lãng phí nhân tài.

Thứ hai, khái niệm xác định lĩnh vực ưu tiên và vị trí trọng điểm. Do nguồn lực luôn có hạn, tổ chức hoặc quốc gia không thể phân bổ nhân tài một cách dàn trải mà phải tập trung vào những bộ phận, lĩnh vực có vai trò quyết định. Việc xác định thứ tự ưu tiên giúp sử dụng nhân tài một cách hợp lý, tạo ra tác động lan tỏa và nâng cao hiệu quả của nguồn lực con người.

Thứ ba, khái niệm xác định rõ việc xây dựng hệ thống chính sách đồng bộ trong sử dụng nhân tài. Một chiến lược đúng đắn phải có cơ chế tuyển chọn minh bạch, đánh giá khách quan, bố trí đúng người đúng việc, chính sách đãi ngộ xứng đáng, môi trường làm việc chuyên nghiệp, cơ hội thăng tiến rõ ràng và hệ thống hỗ trợ phát triển nghề nghiệp. Nếu chiến lược chỉ tập trung vào việc bố trí nhân tài mà thiếu những chính sách liên quan, thì việc sử dụng sẽ không đạt hiệu quả và khó giữ được nhân tài lâu dài.

Thứ tư, khái niệm chỉ rõ việc tạo môi trường thuận lợi và khuyến khích sáng tạo. Nhân tài chỉ thực sự phát huy khi họ có không gian tự do sáng tạo, được trao quyền phù hợp và có sự tin tưởng của tổ chức. Môi trường làm việc công bằng, minh bạch, khuyến khích đổi mới và tôn trọng sự khác biệt là điều kiện cốt lõi để năng lực của nhân tài được bộc lộ và phát triển.

Thứ năm, chiến lược sử dụng nhân tài còn bao hàm sự gắn kết lợi ích cá nhân và lợi ích tổ chức. Một chiến lược hiệu quả không áp đặt mà tạo ra mối quan hệ hài hòa, nơi nhân tài được thỏa mãn nhu cầu phát triển cá nhân, trong khi tổ chức đạt được mục tiêu phát triển thông qua sự cống hiến của họ. Sự gắn kết này làm nền tảng cho việc giữ chân nhân tài một cách bền vững.

Thứ sáu, chiến lược sử dụng nhân tài phải có tính linh hoạt và thích ứng cao. Trong bối cảnh kinh tế, xã hội và công nghệ thay đổi nhanh chóng, tổ chức hoặc quốc gia phải thường xuyên điều chỉnh chiến lược cho phù hợp với bối cảnh mới. Một chiến lược cứng nhắc sẽ nhanh chóng lạc hậu và không còn hiệu quả trong việc phát huy nhân tài.

Chiến lược sử dụng nhân tài không chỉ đơn thuần là việc bố trí nhân lực, mà là một hệ thống tư duy dài hạn, toàn diện và linh hoạt nhằm khai thác tối đa giá trị của đội ngũ nhân tài. Nó yêu cầu sự kết hợp đồng bộ giữa các chính sách, cơ chế và môi trường phát triển để nhân tài có thể phát huy năng lực, sáng tạo và gắn bó lâu dài. Trong bối cảnh hiện nay, việc xây dựng chiến lược sử dụng nhân tài hiệu quả chính là chìa khóa nâng cao năng lực cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước.

2.1.3.2. Khái niệm Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam

Trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhân tài ngày càng giữ vai trò quyết định đối với năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của quốc gia. Vì vậy, việc xây dựng một chiến lược sử dụng nhân tài phù hợp, hiệu quả trở thành yêu cầu khách quan, cấp thiết trong quản trị quốc gia ở Việt Nam hiện nay.

Từ cách tiếp cận luận án, *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 bố trí, giao nhiệm vụ, đãi ngộ 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.*

Về chủ thể chiến lược: Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam do Đảng lãnh đạo và Nhà nước tổ chức thực hiện, phản ánh đặc trưng của hệ thống chính trị Việt Nam, trong đó vai trò định hướng của Đảng giữ vị trí trung tâm, còn Nhà nước là chủ thể thể chế hóa và triển khai thực thi chiến lược.

Về cấu trúc chiến lược: Chiến lược bao gồm hệ thống các quan điểm, mục tiêu và giải pháp mang tính tổng thể, dài hạn. Trong đó, quan điểm giữ vai trò định hướng; mục tiêu xác định đích đến; và giải pháp là phương thức hiện thực hóa chiến lược trong thực tiễn.

Về nội dung cốt lõi của chiến lược: Trọng tâm là sử dụng nhân tài, gồm bố trí, giao nhiệm vụ, đãi ngộ, đánh giá và phát huy nhân tài, trên cơ sở các khâu tiền đề là phát hiện, thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng. Đây là một quá trình liên tục, trong đó việc sử dụng hiệu quả nhân tài là mục tiêu trung tâm, gắn với nguyên tắc "đúng người, đúng việc, đúng thời điểm".

Về điều kiện bảo đảm: Để chiến lược phát huy hiệu quả, cần có hệ thống cơ chế, chính sách và môi trường phù hợp, bao gồm cơ chế đãi ngộ, đánh giá, khuyến khích sáng tạo, cũng như môi trường làm việc minh bạch, cạnh tranh và thuận lợi cho cống hiến.

Về mục tiêu hướng tới: Chiến lược sử dụng nhân tài nhằm khai thác và phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ nhân tài, qua đó đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực quản trị quốc gia và phục vụ lợi ích của đất nước.

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam không chỉ là tập hợp các chính sách riêng lẻ mà là một chỉnh thể thống nhất, có tính định hướng lâu dài, phản ánh tư duy phát triển lấy con người, đặc biệt là nhân tài, làm trung tâm.

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

Để nhân tài phát huy tối đa giá trị, không thể chỉ dừng lại ở việc phát hiện hay tuyển chọn, mà cần có một chiến lược sử dụng nhân tài bài bản, toàn diện và dài hạn. Việc làm rõ khái niệm chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh và phân tích nội hàm của khái niệm này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, tạo cơ sở để phát triển đội ngũ nhân tài phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước.

Từ góc độ tiếp cận Chính trị học, *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 bố trí, giao nhiệm vụ, đãi ngộ và phát huy hiệu quả đội ngũ nhân tài trên cơ sở phát hiện, thu hút, tuyển chọn; 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.*

Khái niệm nhấn mạnh việc sử dụng nhân tài không chỉ là bố trí công việc mà còn là một quá trình toàn diện, kết hợp giữa đánh giá, phát triển và tạo động lực để nhân tài cống hiến lâu dài. Nội hàm khái niệm phản ánh rõ:

(1) Chủ thể sử dụng nhân tài là một hệ thống thống nhất nhưng có sự phân tầng rõ ràng, bao gồm Đảng và Nhà nước cùng toàn bộ các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị, trong đó Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo, định hướng chiến lược; Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam giữ vai trò quản lý, thể chế hóa và tổ chức thực thi; các cơ quan, tổ chức và đơn vị sự nghiệp là chủ thể trực tiếp sử dụng nhân tài trong thực tiễn. Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức giữ vai trò then chốt, trực tiếp quyết định hiệu quả sử dụng nhân tài thông qua việc nhận diện, bố trí, giao nhiệm vụ, trao quyền và tạo lập môi trường làm việc. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể này bảo đảm cho quá trình sử dụng nhân tài được triển khai đồng bộ, thống nhất và hiệu quả theo đúng định hướng tư tưởng của Hồ Chí Minh. Cùng với hệ thống chính trị, các cơ sở giáo dục - đào tạo, nghiên cứu, doanh nghiệp và xã hội là những chủ thể tham gia phối hợp; Văn kiện Đại hội XIV nêu yêu cầu "nghiên cứu cơ chế tạo sự liên thông giữa khu vực công và khu vực tư" [36; tr.271].

(2) Gắn việc trọng dụng nhân tài với mục tiêu phục vụ Tổ quốc và nhân dân. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh tầm quan trọng to lớn của nhân tài đối với đất nước "Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài" [74; tr.504]. Mọi quyết định về trọng dụng nhân lực phải hướng tới mục tiêu phát triển quốc gia - dân tộc, đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân hay nhóm. Đây là nguyên tắc cơ bản để lựa chọn, trọng dụng nhân tài, đồng thời tạo động lực tinh thần để họ cống hiến.

(3) Đề cao cả "đức" và "tài", trong đó "đức là gốc". Theo Hồ Chí Minh "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" [80; tr.345-346]. Chiến lược sử dụng nhân tài phải đánh giá cả phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và lòng trung thành với Tổ quốc, không chỉ tập trung vào năng lực chuyên môn.

(4) Công tâm, khách quan và tránh tư tưởng cục bộ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh, trong công tác cán bộ phải "khéo dùng", nghĩa là phải biết điểm mạnh, điểm yếu của từng cá nhân và bố trí đúng chỗ. Người căn dặn: "Nhân tài: Người nào có năng lực làm việc gì, thì đặt vào việc ấy" [74; tr.119]. Người phê phán mạnh mẽ lợi ích nhóm, quan liêu, địa phương chủ nghĩa. Chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng của Người vì thế phải dựa trên nguyên tắc công tâm, khách quan, tránh cảm tính và tư tưởng cục bộ.

(5) Trọng dụng nhân tài đi đôi với bồi dưỡng và đãi ngộ. Sử dụng nhân tài không chỉ là giao việc, mà còn bao gồm việc đào tạo, huấn luyện, bồi dưỡng và đãi ngộ xứng đáng "Lập các trường chuyên môn huấn luyện chính trị, quân sự, kỹ thuật để đào tạo các lớp nhân tài" [73; tr.630]. Hồ Chí Minh coi việc phát triển và giữ chân nhân tài là điều kiện để họ cống hiến lâu dài, đồng thời giúp nâng cao năng lực tổng thể của đội ngũ.

(6) Tạo môi trường thuận lợi để nhân tài sáng tạo. Chiến lược sử dụng nhân tài theo Hồ Chí Minh cần tạo không gian để nhân tài được sáng tạo và chủ động, khuyến khích đổi mới và dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Môi trường minh bạch, công bằng là điều kiện cần để phát huy trí tuệ và năng lực thực tiễn, tránh sự ghen ghét, đố kị "Người có tài có đức, nhưng không vừa lòng mình thì đẩy ra ngoài. Quên rằng là việc công chứ không phải việc riêng gì dòng họ của ai" [75; tr.314].

(7) Linh hoạt và không cứng nhắc. Hồ Chí Minh coi trọng việc sử dụng nhân tài từ mọi thành phần, xuất thân, tuổi tác. Chiến lược sử dụng nhân tài phải linh hoạt, không giới hạn bởi thành phần hay địa phương, nhằm mở rộng nguồn nhân lực chất lượng cao và tránh tình trạng hẹp hòi, cục bộ.

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam theo tư tưởng Hồ Chí Minh là một hệ thống quan điểm và giải pháp toàn diện, vừa nhân văn, vừa khoa học, nhằm phát hiện, trọng dụng, bồi dưỡng và tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa khả năng. Nội hàm của chiến lược bao gồm: phục vụ lợi ích dân tộc, đề cao đức và tài, công tâm khách quan, kết hợp bồi dưỡng, đãi ngộ, tạo môi trường sáng tạo và linh hoạt trong vận dụng. Thực tiễn hiện nay ở Việt Nam, từ các chương trình phát triển trí thức trẻ đến chính sách thu hút chuyên gia và nhà khoa học, đã minh họa sinh động tư tưởng trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh, góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực ưu tú, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước trong thời kỳ hội nhập và đổi mới.

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

Trong hệ thống tư tưởng của Hồ Chí Minh, vấn đề sử dụng nhân tài giữ vị trí đặc biệt quan trọng, không chỉ quyết định hiệu quả của công tác cán bộ mà còn ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Cách tiếp cận của Người mang tính toàn diện, từ nguyên tắc, phương thức đến điều kiện bảo đảm, tạo thành một hệ thống tương đối hoàn chỉnh và có giá trị vận dụng sâu sắc trong bối cảnh hiện nay.

Trước khi phân tích vai trò, nguyên tắc và phương thức, cần làm rõ chủ thể sử dụng nhân tài trong quan điểm của Hồ Chí Minh, bởi mọi nguyên tắc, phương thức đều được vận hành thông qua những con người cụ thể. Qua các bài nói, bài viết của Người, có thể xác định bốn nhóm chủ thể gắn bó với nhau. *Thứ nhất,* Đảng lãnh đạo, Chính tổ chức thực hiện, chịu trách nhiệm tìm kiếm và trọng dụng nhân tài; Người thừa nhận khuyết điểm "E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp đến nỗi những bực tài đức không thể xuất thân" [74; tr.504]. *Thứ hai,* người lãnh đạo, quản lý ở mỗi cơ quan, đơn vị là chủ thể trực tiếp dùng người; Người chỉ rõ "Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ" [75; tr.320]. *Thứ ba,* cán bộ trong từng ngành, đặc biệt cán bộ làm công tác tổ chức, có trách nhiệm chủ động báo

cáo, đề cử nhân tài "bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281]. *Thứ tư,* nhân dân là chủ thể tham gia phát hiện, tiến cử và giám sát việc dùng người, vì Người coi việc ứng cử, tự ứng cử của người tài là quyền lợi và trách nhiệm của mỗi công dân. Như vậy, sử dụng nhân tài là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị: Đảng định hướng, Nhà nước và người đứng đầu tổ chức thực hiện, cán bộ làm công tác cán bộ tham mưu, nhân dân tham gia giám sát.

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

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài giữ một vị trí đặc biệt quan trọng, là nhân tố then chốt quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia. Người luôn coi trọng hiền tài và cho rằng sự nghiệp cách mạng, dù mục tiêu đúng đắn đến đâu, cũng không thể thành công nếu thiếu những con người có tài, có đức, có năng lực tổ chức và sáng tạo. Hồ Chí Minh nhận thức sâu sắc rằng, mọi thành quả của cách mạng từ giành độc lập, giữ vững chủ quyền, cho đến kiến thiết và phát triển đất nước đều bắt đầu và kết thúc ở con người, trong đó nhân tài là bộ phận tinh hoa, dẫn dắt, khơi nguồn và lan tỏa sức mạnh xã hội.

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. Ngay sau Cách mạng Tháng Tám năm 1945, trong bối cảnh đất nước vừa giành độc lập nhưng còn vô vàn khó khăn, thù trong giặc ngoài vây hãm, Hồ Chí Minh đã sớm khẳng định vai trò to lớn của nhân tài đối với sự nghiệp kiến thiết quốc gia. Ngay sau khi nước nhà vừa giành được độc lập, ngày 14-11-1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: "Kiến thiết cần có nhân tài. Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển càng thêm nhiều" [74; tr.114]. Lời kêu gọi này thể hiện rõ tầm nhìn chiến lược của Hồ Chí Minh: muốn xây dựng đất nước vững mạnh, trước hết phải xây dựng đội ngũ nhân tài, phải biết phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng họ một cách hiệu quả. Người hiểu rằng sau khi giành được độc lập, nhiệm vụ lớn nhất không còn là đấu tranh chính trị, quân sự mà là kiến thiết quốc gia, đòi hỏi những con người có kiến thức, có tư duy sáng tạo, có năng lực chuyên môn và tinh thần trách nhiệm cao. Do đó, nhân tài trở thành lực lượng tiên phong trong công cuộc phục hưng dân tộc và hiện đại hóa đất nước.

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. Nếu tài nguyên thiên nhiên là của cải vật chất hữu hạn, thì nhân tài là "nguồn lực đặc biệt", có khả năng tái tạo vô hạn nhờ tri thức, sáng tạo và lòng yêu nước. Người cho rằng: "Dễ mười lần không dân cũng chịu, Khó trăm lần dân liệu cũng xong" [85; tr.280]. Ở đây, "dân" mà Hồ Chí Minh nói đến không chỉ là lực lượng đông đảo của quần chúng, mà còn bao gồm những người ưu tú, có năng lực, có trí tuệ, những nhân tài biết dẫn dắt, tổ chức, thuyết phục và khơi dậy sức mạnh của toàn dân. Vì thế, nhân tài không chỉ là "trí tuệ của dân tộc" mà còn là cầu nối giữa lý tưởng cách mạng và hành động thực tiễn. Do đó, sử dụng nhân tài không chỉ là phát huy năng lực cá nhân, mà còn là phương thức quan trọng để khơi dậy, quy tụ và nhân lên sức mạnh tổng hợp của toàn xã hội

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. Hồ Chí Minh nhìn nhận vai trò của sử dụng nhân tài trong mối quan hệ biện chứng với sự phát triển xã hội. Theo Người, nhân tài không chỉ góp phần tạo ra của cải vật chất, mà còn giữ vai trò quyết định trong xây dựng thể chế, pháp luật, giáo dục, văn hóa, khoa học và đạo đức xã hội. Ở bất kỳ lĩnh vực nào thì yếu tố con người, đặc biệt là người tài, vẫn là trung tâm. Một quốc gia có thể giàu tài nguyên, có vị trí chiến lược thuận lợi, nhưng nếu không có nhân tài tổ chức và quản trị, thì nguồn lực ấy vẫn có thể bị lãng phí. Trái lại, một dân tộc nghèo nàn về vật chất nhưng biết phát huy trí tuệ của nhân dân, biết sử dụng người tài thì vẫn có thể vươn lên mạnh mẽ.

Thứ tư, sử dụng nhân tài là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu lực của bộ máy nhà nước cách mạng. Không dừng lại ở tầm nhận thức, Hồ Chí Minh còn cụ thể hóa vai trò của nhân tài trong thực tiễn lãnh đạo và quản lý nhà nước. Ngay trong những năm đầu xây dựng chính quyền, Người đã tập hợp được nhiều trí thức, nhân sĩ yêu nước tham gia Chính phủ như Huỳnh Thúc Kháng, Bùi Bằng Đoàn, Phan Kế Toại, Đặng Thai Mai, Vũ Đình Hòe… Dù xuất thân khác nhau, tư tưởng khác nhau, nhưng tất cả đều được Hồ Chí Minh tin tưởng, trọng dụng vì họ có tài, có lòng với nước. Qua đó, Người chứng minh rằng chính nhân tài là chất keo gắn kết khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Thứ năm, sử dụng nhân tài gắn với yêu cầu nêu gương, dẫn dắt và giáo dục xã hội. Hồ Chí Minh đặc biệt đề cao vai trò dẫn dắt và nêu gương của nhân tài đối với quần chúng nhân dân. Người cho rằng nhân tài không chỉ là người "biết làm việc giỏi," mà còn phải là người có đạo đức, có tinh thần phục vụ nhân dân. Nhân tài phải là những người vừa có năng lực chuyên môn, vừa có đạo đức cách mạng, để vừa làm tốt công việc của mình, vừa làm gương cho người khác noi theo. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài không phải là tầng lớp tách biệt mà là bộ phận tiên phong trong quần chúng, có trách nhiệm dìu dắt, giáo dục, truyền cảm hứng cho toàn xã hội.

Thứ sáu, sử dụng nhân tài là nhân tố quyết định sự hưng thịnh hay suy vong của quốc gia. Ngay từ đầu thế kỷ XX, Người đã nhận thấy rằng muốn Việt Nam tiến kịp các nước tiên tiến, phải có lớp người trí thức mới, những người hiểu biết khoa học, am hiểu thế giới, biết kết hợp tinh hoa dân tộc với thành tựu nhân loại. Trong Thư gửi học sinh nhân ngày khai trường đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa", Hồ Chí Minh viết: "Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không, dân tộc Việt Nam có bước tới đài vinh quang để sánh vai với các cường quốc năm châu được hay không, chính là nhờ một phần lớn ở công học tập của các em" [74; tr.35]. Lời dặn ấy thể hiện tầm nhìn xa trông rộng của Người: nhân tài chính là lực lượng quyết định tương lai dân tộc, là cầu nối giúp đất nước hội nhập và phát triển bền vững.

Hồ Chí Minh còn nhấn mạnh rằng vai trò của nhân tài không chỉ ở cống hiến trí tuệ, mà còn ở khơi dậy tinh thần tự lực, tự cường của dân tộc. Người tin rằng mỗi người Việt Nam đều tiềm ẩn khả năng sáng tạo, và nếu được khuyến khích, bồi dưỡng, họ đều có thể trở thành nhân tài trong lĩnh vực của mình. Do đó, "tìm người tài" theo Hồ Chí Minh không chỉ là tìm kiếm những người xuất chúng, mà còn là đánh thức tiềm năng trong mỗi con người để biến sức mạnh cá nhân thành sức mạnh tập thể, sức mạnh dân tộc.

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là nền tảng và động lực của công cuộc kiến thiết đất nước. Người coi việc sử dụng nhân tài là nhiệm vụ chiến lược, là điều kiện tiên quyết để đất nước phát triển bền vững. Vai trò của nhân tài không chỉ dừng ở phạm vi chuyên môn, mà còn mang ý nghĩa chính trị, đạo đức và xã hội sâu sắc: họ

là lực lượng sáng tạo ra giá trị vật chất và tinh thần, là người lãnh đạo, tổ chức, giáo dục và truyền cảm hứng cho toàn dân tộc. Tư tưởng ấy của Hồ Chí Minh, đến nay, vẫn mang giá trị thời sự to lớn, là kim chỉ nam cho công tác xây dựng đội ngũ trí thức, chuyên gia, nhà khoa học, cán bộ lãnh đạo trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế khi "nhân tài" tiếp tục được khẳng định là nguồn lực quý giá nhất của quốc gia.

2.2.2. Nguyên tắc sử dụng nhân tài

2.2.2.1. Đức đi đôi với tài

Nguyên tắc "đức đi đôi với tài" là một trong những nội dung cốt lõi trong tư tưởng về sử dụng nhân tài của Hồ Chí Minh. Đây không chỉ là tiêu chí đánh giá con người mà còn là định hướng mang tính chiến lược trong xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Việc nhận thức đúng và vận dụng hiệu quả nguyên tắc này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với công tác cán bộ và phát triển đất nước hiện nay. "Đức" và "tài" là hai yếu tố cấu thành nhân tài, có mối quan hệ thống nhất, không thể tách rời.

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

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh "phải chú ý cả tài, cả đức, tài là văn hóa, chuyên môn, đức là chính trị" [82; tr.266]. "Đức" là tổng hợp những phẩm chất đạo đức như lòng yêu nước, tinh thần trách nhiệm, trung thực, liêm khiết và ý thức phục vụ nhân dân; còn "Tài" là năng lực thực tiễn, thể hiện ở trình độ chuyên môn, kỹ năng, tư duy sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề. Như vậy, nếu "đức" trả lời câu hỏi con người sống vì điều gì, thì "tài" trả lời câu hỏi con người làm được gì. Xét về bản chất, "đức" định hướng cho hành vi, còn "tài" quyết định hiệu quả hành động. Nếu chỉ có "đức" mà thiếu "tài" thì khó hoàn thành nhiệm vụ; ngược lại, có "tài" mà thiếu "đức" thì dễ bị chi phối bởi lợi ích cá nhân, thậm chí gây tác hại cho xã hội. Vì vậy, giá trị của con người phải được đánh giá trên sự thống nhất giữa hai yếu tố này, tránh cách nhìn phiến diện.

Sự kết hợp hài hòa giữa đức và tài là điều kiện để hình thành và phát huy nhân tài đúng nghĩa. Một xã hội phát triển không chỉ cần những người giỏi chuyên môn

mà còn cần những con người có đạo đức để sử dụng năng lực đó vì lợi ích chung. Trong sử dụng nhân tài, cần bảo đảm lấy "đức" làm nền tảng, đồng thời coi trọng "tài" như yếu tố trực tiếp tạo ra hiệu quả. Quan trọng hơn, "đức" và "tài" phản ánh hai phương diện khác nhau nhưng bổ sung cho nhau trong cấu trúc nhân cách. "Đức" thuộc về mặt phẩm chất, định hướng cho hành vi; còn "tài" thuộc về mặt năng lực, quyết định hiệu quả hành động. Khi hai yếu tố này kết hợp hài hòa, con người không chỉ có động cơ đúng mà còn có khả năng thực hiện đúng, từ đó tạo ra giá trị bền vững. "Đức" và "tài" là hai mặt cơ bản tạo nên giá trị của một con người" khẳng định tính toàn diện trong đánh giá con người theo tư tưởng của Hồ Chí Minh. Đây không chỉ là cơ sở lý luận cho việc xác định tiêu chuẩn nhân tài mà còn là định hướng quan trọng trong giáo dục, đào tạo và sử dụng con người ở Việt Nam hiện nay.

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

"Đức" ở đây không chỉ là phẩm chất cá nhân mà còn là bản lĩnh chính trị, là sự trung thành với lợi ích của Tổ quốc và nhân dân, là tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ cộng đồng. Hồ Chí Minh nhấn mạnh "chính trị là đức, chuyên môn là tài. Có tài mà không có đức là hỏng. Có đức mà chỉ i, tờ thì dạy thế nào? Đức phải có trước tài" [82; tr.271]. Khi đặt "đức" làm gốc, Hồ Chí Minh muốn nhấn mạnh rằng mọi năng lực, tài năng nếu không được dẫn dắt bởi hệ giá trị đúng đắn thì có thể bị lệch hướng. Nói cách khác, "đức" chính là yếu tố bảo đảm để "tài" được sử dụng đúng mục tiêu, không đi ngược lại lợi ích chung.

Việc lấy "đức" làm gốc nhằm ngăn ngừa nguy cơ lạm dụng tài năng và quyền lực. Mọi năng lực, tài năng nếu không được dẫn dắt bởi hệ giá trị đúng đắn đều có thể bị chi phối bởi lợi ích cá nhân Hồ Chí Minh từng cảnh báo rằng người "có tài không có đức, tham ô hủ hóa có đại cho đất nước" [80; tr.345-346]. Do đó, "đức" chính là yếu tố kiểm soát và định hướng việc sử dụng quyền lực và năng lực của con người. Bên cạnh đó, "đức" là cơ sở tạo dựng uy tín và niềm tin xã hội đối với nhân tài. Trong bộ máy nhà nước và các tổ chức xã hội, người có tài chỉ thực sự phát huy vai trò khi được quần chúng tin tưởng. Người có đạo đức, sống liêm khiết, công tâm

sẽ có khả năng tập hợp, dẫn dắt và lan tỏa ảnh hưởng tích cực; ngược lại, thiếu đạo đức thì khó tạo dựng được sự tín nhiệm bền vững, dù có năng lực chuyên môn cao.

Đặt "đức" làm gốc còn phản ánh mục tiêu nhân văn trong sử dụng nhân tài. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu cao nhất của việc dùng người là phục vụ nhân dân, phục vụ đất nước. Vì vậy, đạo đức chính là thước đo để bảo đảm rằng mọi hoạt động của nhân tài đều hướng tới lợi ích chung, không bị chi phối bởi chủ nghĩa cá nhân. Đây là điểm khác biệt căn bản giữa quan điểm của Người với những cách tiếp cận chỉ đề cao năng lực thuần túy. Trong thực tiễn công tác cán bộ, nếu chỉ chú trọng đến trình độ, bằng cấp mà xem nhẹ đạo đức sẽ dễ dẫn đến tham nhũng, tiêu cực và suy t hóai. Ngược lại, khi đặt "đức" làm nền tảng, kết hợp với đánh giá đúng năng lực, sẽ góp phần xây dựng đội ngũ nhân tài vừa "hồng" vừa "chuyên", đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước. Như vậy, chỉ khi "đức" được đặt ở vị trí gốc thì "tài" mới được phát huy đúng hướng, trở thành nguồn lực tích cực cho sự phát triển xã hội.

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

Trong nguyên tắc "đức đi đôi với tài" của Hồ Chí Minh, bên cạnh việc đặt "đức" làm gốc, Hồ Chí Minh đặc biệt nhấn mạnh vai trò của "tài", coi đó là điều kiện không thể thiếu để hiện thực hóa giá trị của "đức". Theo Người "Có đức không có tài như ông bụt ngồi trong chùa, không giúp ích gì được ai" [80; tr.346]. Luận điểm này phản ánh mối quan hệ biện chứng giữa đức và tài, đồng thời làm rõ lý do tại sao nhân tài phải hội tụ cả hai yếu tố.

Xét về bản chất, "đức" là nền tảng định hướng, còn "tài" là phương tiện hiện thực hóa. "Đức" thể hiện ở phẩm chất chính trị, đạo đức và ý thức phục vụ nhân dân; trong khi "tài" là năng lực thực tiễn, bao gồm trình độ chuyên môn, khả năng tổ chức, tư duy sáng tạo và giải quyết vấn đề. Nếu đạo đức không đi liền với năng lực, thì những giá trị tốt đẹp khó được chuyển hóa thành hành động cụ thể, khó tạo ra hiệu quả trong thực tiễn. Vì vậy, "tài" chính là điều kiện để biến "đức" từ nhận thức, ý chí thành kết quả hiện hữu trong đời sống xã hội.

Sự thống nhất giữa đức và tài vì thế tạo nên nhân tài toàn diện. Trong đó, "đức" giữ vai trò định hướng, còn "tài" giữ vai trò hiện thực hóa; hai yếu tố bổ sung và quy định lẫn nhau. Đây là cơ sở quan trọng để đánh giá, sử dụng và phát huy nhân tài một cách đúng đắn, bảo đảm vừa đạt hiệu quả trước mắt, vừa hướng tới phát triển bền vững. Do đó, trong công tác cán bộ, việc coi trọng "tài" không phải là tách rời "đức", mà là nhằm làm cho "đức" được triển khai đầy đủ và có giá trị trong thực tiễn.

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

Một đặc điểm nổi bật trong nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh là tinh thần trọng đức, trọng tài, nhưng lấy đức làm gốc. Người cho rằng "Có tài mà không có đức là người vô dụng, có đức mà không có tài thì làm việc gì cũng khó" [84; tr.400]. Quan điểm này cho thấy cách tiếp cận toàn diện và linh hoạt trong đánh giá, sử dụng con người. Hồ Chí Minh không tuyệt đối hóa một yếu tố nào, mà luôn đặt chúng trong mối quan hệ thống nhất, đồng thời nhấn mạnh tính mở và khả năng phát triển của con người: người có đức nhưng còn hạn chế về tài cần được bồi dưỡng, người có tài nhưng chưa hoàn thiện về đức cần được giáo dục, rèn luyện. Như vậy, dùng người không chỉ là lựa chọn mà còn là quá trình nuôi dưỡng, phát triển và hoàn thiện nhân tài trong thực tiễn.

Trong mối quan hệ đó, "đức" giữ vai trò định hướng cho "tài". Năng lực dù cao đến đâu cũng cần được dẫn dắt bởi hệ giá trị đúng đắn, nếu không dễ bị sử dụng sai mục đích. Đức, với nội hàm là phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị và ý thức phục vụ nhân dân, giúp con người sử dụng tài năng vì lợi ích chung, tránh nguy cơ lạm dụng quyền lực hoặc phục vụ lợi ích cá nhân. Ngược lại, "tài" là phương tiện để hiện thực hóa "đức". Những giá trị đạo đức nếu không được chuyển hóa thành hành động cụ thể thì khó tạo ra tác động thực tiễn. Tài năng giúp con người triển khai ý chí, biến động cơ đúng đắn thành kết quả cụ thể trong công việc. Vì vậy, khi sử dụng cán bộ, Hồ Chí Minh yêu cầu phải "biết tùy tài mà dùng người", bảo đảm năng lực được phát huy đúng chỗ, đúng việc.

Quan hệ giữa đức và tài còn thể hiện ở sự bổ sung và thúc đẩy lẫn nhau. Đức tạo động lực cho con người không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao năng lực; trong khi đó, tài năng giúp đạo đức được biểu hiện rõ ràng, cụ thể trong thực tiễn. Chính sự tương tác này tạo nên nhân cách toàn diện, vừa có "tâm" vừa có "tầm", có khả năng giải quyết hiệu quả các nhiệm vụ và dẫn dắt tập thể. Nếu thiếu một trong hai yếu tố, giá trị của con người sẽ bị hạn chế, hoặc năng lực bị sử dụng sai hướng, hoặc đạo đức không được hiện thực hóa.

Nguyên tắc "đức đi đôi với tài" trong tư tưởng của Hồ Chí Minh là sự kết hợp hài hòa giữa giá trị đạo đức và yêu cầu năng lực trong đánh giá và sử dụng con người. Đây là nguyên tắc có tính nền tảng, bảo đảm cho việc phát huy nhân tài một cách đúng đắn, hiệu quả và bền vững, đồng thời vẫn giữ nguyên giá trị định hướng trong sự nghiệp phát triển đất nước hiện nay.

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 thấm đượm tính nhân văn, vừa thể hiện tư duy khoa học, vừa kết hợp hài hòa giữa truyền thống "trọng hiền đãi sĩ" của dân tộc với tinh thần dân chủ, công bằng và thực tiễn của thời đại mới.

Người nhiều lần nhấn mạnh rằng, mỗi con người có phẩm chất, năng lực, sở trường khác nhau, và người lãnh đạo giỏi là người biết đặt đúng người vào đúng chỗ. Người viết: "Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được" [75; tr.88]. Ẩn dụ giản dị mà sâu sắc ấy cho thấy tư duy biện chứng của Hồ Chí Minh về con người: không ai hoàn hảo, nhưng ai cũng có giá trị riêng nếu được bố trí phù hợp với khả năng. Do đó, sử dụng nhân tài theo Hồ Chí Minh không phải là tìm người "toàn năng," mà là phát hiện và phát huy tối đa thế mạnh riêng biệt của từng cá nhân. Đây là nguyên tắc mang tính khoa học và thực tiễn cao, thể hiện tầm nhìn quản trị hiện đại của Người.

Hồ Chí Minh coi trọng tính công tâm và khách quan trong sử dụng nhân tài. Theo Người, người lãnh đạo muốn dùng người hiệu quả thì trước hết phải "biết người, hiểu người," tức là đánh giá cán bộ trên cơ sở năng lực thực tế, đạo đức, tinh thần trách nhiệm, chứ không dựa vào cảm tình, quan hệ hay thành tích bề ngoài. Hồ Chí Minh phê phán thói quen cất nhắc người thân, người quen, người nịnh hót, coi đó là căn bệnh nguy hiểm làm tha hóa bộ máy lãnh đạo và lãng phí nhân tài. Người yêu cầu cán bộ lãnh đạo phải "chí công vô tư", sử dụng nhân tài thực sự vì dân, vì nước. Nghệ thuật dùng người ở đây thể hiện ở sự công bằng và trong sáng trong lựa chọn con người, không để tình cảm, lợi ích hay định kiến cá nhân chi phối.

Một nội dung sâu sắc khác trong nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh là tư tưởng khoan dung, độ lượng và trọng dụng người khác biệt. Trong bài viết "Thiếu óc tổ chức - một khuyết điểm lớn trong các Ủy ban nhân dân" đăng trên báo Cứu quốc, số 58 ra ngày 04/10/1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh căn dặn: "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" [74; tr.43]. Hồ Chí Minh luôn nhìn nhận con người một cách toàn diện, không tuyệt đối hóa quá khứ hay thành kiến chính trị. Người tin rằng, miễn là họ có lòng yêu nước, có khả năng cống hiến, thì đều đáng được tin tưởng và trọng dụng. Chính tinh thần khoan dung ấy đã tạo ra sự đoàn kết rộng rãi, quy tụ được nhiều lực lượng xã hội, biến khác biệt thành sức mạnh thống nhất trong sự nghiệp cách mạng.

Hồ Chí Minh cũng đặc biệt chú trọng việc kết hợp giữa sử dụng và bồi dưỡng nhân tài. Người cũng đặt ra yêu cầu phải thường xuyên kiểm tra công tác cán bộ, sử dụng nhân tài để "một mặt tìm thấy những nhân tài mới, mặt khác thì những người hủ hóa cũng lòi ra". Vì vậy, dùng người không chỉ là khai thác khả năng sẵn có, mà còn là quá trình nuôi dưỡng, rèn luyện và phát triển con người. Nghệ thuật dùng người ở đây không dừng ở việc "dụng" mà còn bao hàm cả việc "dưỡng", tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực, sáng tạo và trưởng thành. Hồ Chí Minh yêu cầu cấp trên phải tin cán bộ, giao việc cho họ, và để họ chịu trách nhiệm.

Người phê phán những lãnh đạo "nghi ngờ, không dám giao việc" hoặc "giao việc mà không giao quyền," coi đó là biểu hiện của sự yếu kém và cản trở sự phát triển của nhân tài.

Bên cạnh đó, nghệ thuật dùng người của Hồ Chí Minh còn thể hiện ở tinh thần dân chủ, tôn trọng con người và phát huy trí tuệ tập thể. Người luôn nhấn mạnh: "để cho mọi người có gì nói hết, cái đúng thì nghe, cái không đúng thì giải thích, sửa chữa, ở những cơ quan đó mọi người đều hoạt bát mà bệnh "thì thầm, thì thào" cũng hết... Có dân chủ mới làm cho cán bộ và quần chúng đề ra sáng kiến" [75; tr.284]. Hồ Chí Minh coi dân chủ là "chìa khóa vạn năng" để phát hiện và sử dụng người tài. Khi con người được tôn trọng, được tin tưởng và được tự do sáng tạo, họ sẽ cống hiến hết mình cho công việc chung. Vì vậy, trong phong cách lãnh đạo, Hồ Chí Minh luôn gần gũi, lắng nghe, tạo không khí cởi mở để mọi người phát biểu, tranh luận, đề xuất ý kiến. Người từng nói: "Giữ chặt mối liên hệ với dân chúng và luôn luôn lắng tai nghe ý kiến của dân chúng, đó là nền tảng lực lượng của Đảng và nhờ đó mà Đảng thắng lợi" [75; tr.326]. Chính nhờ tinh thần dân chủ ấy, Hồ Chí Minh đã khơi dậy và tập hợp được sức mạnh trí tuệ của toàn dân tộc, trong đó nhân tài đóng vai trò trung tâm.

Một yếu tố quan trọng khác là kết hợp giữa thưởng và phạt, khuyến khích và kiểm tra. Tin tưởng là để khơi dậy tinh thần trách nhiệm và sáng tạo của nhân tài; còn kiểm tra là để bảo đảm họ đi đúng hướng, tránh sai lầm và chủ quan. Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh luôn chủ trương khen thưởng kịp thời người có công, đồng thời phê bình, nhắc nhở người có khuyết điểm, giúp họ sửa chữa để tiến bộ. Người nói: "Phải có khen cũng phải có chê. Nhưng khen hay là chê đều phải đúng mức. Khen quá lời thì được khen cũng hổ ngươi. Mà chê quá đáng thì người bị chê cũng khó tiếp thụ" [83; tr.504]. Tư tưởng ấy thể hiện tính thực tiễn và nhân văn trong quản trị con người, nghiêm khắc nhưng bao dung, khách quan nhưng giàu tình người.

Dùng người của Hồ Chí Minh còn nằm ở chữ "tâm" - dùng người bằng lòng nhân và sự chân thành. Hồ Chí Minh luôn lấy tình cảm chân thành để cảm hóa, khích lệ và gắn bó nhân tài. Người quan tâm, lắng nghe, đối xử bình đẳng, tôn trọng phẩm giá và khát vọng của mỗi người. Chính phong cách ấy khiến bất cứ ai làm việc với Hồ

Chí Minh đều cảm nhận được niềm tin, sự ấm áp và trách nhiệm, từ đó sẵn sàng cống hiến hết mình. Dùng người không bằng mệnh lệnh, mà bằng sự thấu hiểu và niềm tin, đó là nghệ thuật dùng người cao nhất mà Hồ Chí Minh đã thực hành suốt đời.

Sử dụng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa trí tuệ và đạo đức, giữa lý luận và thực tiễn, giữa khoa học quản trị và lòng nhân ái. Cốt lõi của nghệ thuật ấy là: hiểu người, trọng người, tin người, khéo dùng người và tạo điều kiện cho người phát huy hết khả năng. Dưới ánh sáng tư tưởng ấy, Hồ Chí Minh đã quy tụ được đội ngũ nhân tài đông đảo, hình thành khối đại đoàn kết dân tộc vững mạnh, góp phần quyết định vào mọi thắng lợi của cách mạng Việt Nam.

2.2.2.3. Tin tưởng, tôn trọng nhân tài

Trong tư tưởng của Hồ Chí Minh, tin tưởng và tôn trọng nhân tài là nguyên tắc quan trọng trong sử dụng con người, thể hiện quan điểm nhất quán về phát huy vai trò chủ thể của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng. Người cho rằng: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc" [75; tr.280], do đó, muốn công việc thành công thì trước hết phải tin tưởng, tôn trọng và phát huy được đội ngũ cán bộ, đặc biệt là những người có tài năng.

Thứ nhất, tin tưởng nhân tài là điều kiện để phát huy năng lực và tính chủ động, sáng tạo của họ. Khi được tin tưởng, giao nhiệm vụ rõ ràng và trao quyền phù hợp, nhân tài sẽ có động lực cống hiến, dám nghĩ, dám làm và chịu trách nhiệm trước công việc. Ngược lại, nếu thiếu niềm tin, ràng buộc bởi cơ chế kiểm soát cứng nhắc hoặc nghi ngờ, nhân tài dễ rơi vào tâm lý thụ động, e ngại, không dám phát huy hết khả năng. Tin tưởng không chỉ là thái độ mà còn là phương thức quan trọng để khơi dậy tiềm năng và sức sáng tạo của con người.

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. Hồ Chí Minh luôn đề cao việc lắng nghe ý kiến, coi trọng trí tuệ của cán bộ, trí thức và nhân sĩ. Người yêu cầu phải biết "trọng dụng người hiền tài", không thành kiến, không định kiến, không phân biệt xuất thân, mà đánh giá con người trên cơ sở năng lực và đóng góp thực tế. Tôn trọng nhân tài còn thể hiện ở việc ghi nhận, đánh giá đúng công lao, tạo điều kiện để họ phát triển và khẳng định giá trị bản thân trong tổ chức.

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. Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở việc "tin" mà còn yêu cầu phải "dùng", phải mạnh dạn giao việc, giao trách nhiệm, đồng thời tạo môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực. Điều này thể hiện tư duy nhất quán: tin tưởng phải đi đôi với trao quyền, tôn trọng phải gắn với sử dụng thực chất, tránh tình trạng hình thức, trọng danh mà không trọng dụng.

Thứ tư, xây dựng mối quan hệ gắn bó giữa tổ chức và nhân tài. Khi được tin tưởng và tôn trọng, nhân tài sẽ có ý thức trách nhiệm cao hơn, gắn bó với tổ chức và sẵn sàng cống hiến lâu dài. Ngược lại, nếu thiếu sự tôn trọng, đánh giá không công bằng hoặc môi trường làm việc thiếu dân chủ, sẽ dễ dẫn đến tâm lý bất mãn, thậm chí làm giảm động lực cống hiến và gây lãng phí nguồn lực chất lượng cao.

Tin tưởng và tôn trọng nhân tài trong tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là yêu cầu về thái độ mà còn là nguyên tắc có ý nghĩa phương pháp luận trong sử dụng nhân tài. Đây là cơ sở để phát huy tối đa năng lực của nhân tài, xây dựng môi trường làm việc dân chủ, hiệu quả, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và hiệu lực hoạt động của bộ máy nhà nước trong sự nghiệp phát triển đất nước.

2.2.3. Phương thức sử dụng nhân tài

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

Sắp xếp, bố trí đúng khả năng, sở trường của nhân tài là một trong những nội dung cốt lõi, thể hiện rõ tính khoa học và nhân văn trong tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài. Việc dùng người không chỉ là vấn đề tổ chức hay kỹ thuật quản lý, mà trước hết là vấn đề quan điểm và phương pháp. Người lãnh đạo phải biết "biết người" - tức là nhận rõ phẩm chất, năng lực, sở trường và hạn chế của mỗi cá nhân, từ đó "dụng nhân như dụng mộc," đặt đúng người vào đúng vị trí, phát huy tốt nhất năng lực của họ vì lợi ích chung.

Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ trách nhiệm của người lãnh đạo trong việc sử dụng nhân tài. Người căn dặn: "Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ" [75; tr.320]. "Khéo" ở đây là biết phân phối nhân tài, tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ. Người đã khẳng định

một chân lý: Sự bộc lộ tài năng của nhân tài không chỉ phụ thuộc vào bản thân họ mà phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng họ. Vì thế, khéo dùng nhân tài là bổn phận của người lãnh đạo. Hồ Chí Minh yêu cầu: "Bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281].

Sử dụng nhân tài là một khoa học và là nghệ thuật. Theo Người, Nhân tài nước ta dù chưa nhiều lắm, nhưng nếu chúng ta khéo lựa chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài ngày càng phát triển, càng thêm nhiều [75; tr.114]. Việc sử dụng nhân tài phải hợp lý, đúng năng lực và sở trường của họ, đúng người, đúng việc và phải cho họ hiểu rõ mọi mặt các công việc họ phải phụ trách.

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

Trong thực tế, phần lớn nhân tài có được là nhờ sự trải qua một quá trình kiên trì rèn luyện và học tập lâu dài của bản thân thì mới thành nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ rõ: "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" [75; tr.320]. Bởi vậy, người dù có tài nếu không được bồi dưỡng, sử dụng đúng cách thì cũng sẽ mai một. Nhân tài là người biết tiếp thu, chọn lọc, kế thừa, biết làm giàu trí tuệ của mình.

Khi dùng người tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh vừa rất chú trọng đến tài năng, lấy thước đo tinh thần vì dân, vì nước, muốn "tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo... bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281]. Một người có năng lực và phẩm chất tốt khi được tin dùng, có cơ hội phát huy khả năng sẽ có động lực cống hiến cao hơn. Ngược lại, nếu nhân tài bị coi thường, không được trọng dụng hoặc bị quản lý quan liêu, họ sẽ dễ chán nản, giảm hiệu quả công việc và thậm chí rời bỏ cống hiến cho đất nước. Người nhấn mạnh "muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo… bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281].

Hồ Chí Minh chú ý đến các phương pháp như phương pháp "Thả cho họ làm, thả cho họ phụ trách, dù sai lầm chút ít cũng không sợ". Đây là phương pháp sử dụng nhân tài một cách mạnh dạn qua thử thách. Tùy theo hoàn cảnh mà vạch cho nhân tài

về phương hướng công tác, phương thức công tác, trên cơ sở đó, nhân tài có cơ hội phát huy ưu điểm, khắc phục khuyết điểm để công việc mau được hoàn thành. Phương pháp "nâng cao" bổ túc thêm trong quá trình làm việc của nhân tài cán bộ, làm cho tư tưởng, năng lực của người cán bộ ngày càng tiến bộ. Phương pháp "Kiểm tra" cũng là phương pháp tốt để sử dụng nhan tài. Theo Người, giao công việc mà không kiểm tra, đến lúc thất bại mới chú ý đến, là người lãnh đạo, quản lý không biết yêu thương cán bộ. Kiểm tra là để giúp cán bộ rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm, phát huy ưu điểm. Bên cạnh đó, khen thưởng và tôn vinh nhân tài cũng là một phương pháp quan trọng góp phần sử dụng hiệu quả nhân tài. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, cần phải có chính sách khen thưởng động viên, đề bạt kịp thời. Có được sự quan tâm đúng đắn và kịp thời, sẽ tạo động lực to lớn để nhân tài tiếp tục phấn đấu, cố gắng hơn nữa.

Thứ ba, đãi ngộ nhân tài

Hồ Chí Minh luôn coi nhân tài là một trong những nguồn lực quý giá để xây dựng và phát triển đất nước. Theo Người, việc phát hiện, sử dụng nhân tài thôi chưa đủ; phải đi kèm với đãi ngộ xứng đáng, nhằm giữ chân nhân tài, khích lệ họ phát huy năng lực và cống hiến lâu dài. Tư tưởng đãi ngộ nhân tài của Hồ Chí Minh bao trùm nhiều khía cạnh, vừa vật chất, vừa tinh thần, vừa môi trường làm việc, tạo điều kiện để nhân tài phát triển toàn diện.

Điều kiện vật chất giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm cho nhân tài có thể yên tâm công tác và phát huy năng lực một cách hiệu quả. Muốn sử dụng tốt nhân tài phải tạo lập những điều kiện vật chất cần thiết như chế độ tiền lương, đãi ngộ, phương tiện làm việc và điều kiện sinh hoạt phù hợp. Việc đãi ngộ phải tương xứng với cống hiến, góp phần khuyến khích, động viên nhân tài toàn tâm, toàn ý phục vụ Tổ quốc và nhân dân. Đồng thời, điều kiện vật chất không chỉ mang ý nghĩa bảo đảm đời sống, mà còn là yếu tố tạo động lực, giúp nhân tài an tâm gắn bó lâu dài, tránh tình trạng lãng phí hoặc chảy máu chất xám. Việc bảo đảm điều kiện vật chất phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với yêu cầu về đạo đức, tinh thần trách nhiệm và mục tiêu phục vụ lợi ích chung, qua đó hướng tới việc phát huy nhân tài một cách bền vững và đúng định hướng.

Hồ Chí Minh cũng đặc biệt nhấn mạnh việc tạo môi trường làm việc công bằng, dân chủ và không bè phái. Việc đãi ngộ nhân tài phải đi đôi với chống quan liêu, chống thành kiến, chống bè phái, đảm bảo rằng mọi người được đánh giá và tưởng thưởng dựa trên năng lực và cống hiến thực sự, không dựa trên chức vụ, địa vị hay quan hệ cá nhân. Đây chính là nguyên tắc để nhân tài được khích lệ và phát triển, đồng thời góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trung thành, năng lực và sáng tạo.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đãi ngộ nhân tài cũng bao gồm việc kết hợp thưởng vật chất và tinh thần. Về vật chất, nhân tài cần được đảm bảo cuộc sống và điều kiện làm việc hợp lý; về tinh thần, họ cần được tôn trọng, được ghi nhận cống hiến và có cơ hội học tập, rèn luyện để nâng cao năng lực. Sự kết hợp này vừa khích lệ nhân tài phát huy khả năng, vừa tạo ra sự công bằng và lòng tin đối với cơ chế quản lý, góp phần bền vững vào sự phát triển của đất nước.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về đãi ngộ nhân tài là một nguyên tắc chiến lược trong công tác cán bộ và phát triển nguồn lực con người. Đãi ngộ nhân tài không chỉ dừng lại ở vật chất mà quan trọng hơn là tôn trọng, trọng dụng, tạo cơ hội và môi trường thuận lợi để họ cống hiến. Khi nhân tài được đãi ngộ xứng đáng, họ sẽ phát huy tối đa khả năng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, góp phần xây dựng đất nước giàu mạnh, công bằng và phát triển bền vững.

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

Nhân tài dù có nhiều đến đâu, nếu không được tổ chức, dẫn dắt và sử dụng đúng cách, thì cũng không thể phát huy hết khả năng và đóng góp được cho sự nghiệp chung. Vì vậy, theo Người, việc sử dụng nhân tài không chỉ phụ thuộc vào bản thân người được chọn, mà còn phụ thuộc rất lớn vào trình độ, phẩm chất và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý của người dùng người.

Hồ Chí Minh luôn coi việc chống lại những biểu hiện tiêu cực này là điều kiện tiên quyết để xây dựng bộ máy trong sạch, công bằng và thật sự biết trọng dụng người tài. Theo Hồ Chí Minh, quan liêu, hách dịch, cửa quyền không chỉ là những thói xấu trong hành chính, mà còn là những căn bệnh nguy hiểm làm tha hóa quyền lực, bóp nghẹt dân chủ và giết chết nhân tài. Người từng cảnh báo: “Một dân tộc, một đảng và

mỗi con người, ngày hôm qua là vĩ đại, có sức hấp dẫn lớn, không nhất định hôm nay và ngày mai vẫn được mọi người yêu mến và ca ngợi" [82; tr.672]. Ở đây, "chủ nghĩa cá nhân" chính là gốc rễ của quan liêu, hách dịch, cửa quyền, những biểu hiện của sự lạm dụng quyền lực, xa dân, khinh dân và tự đặt mình cao hơn nhân dân. Khi người lãnh đạo rơi vào những căn bệnh này, họ sẽ không thể nhìn thấy, tin tưởng hay trọng dụng người tài, bởi họ chỉ quan tâm đến quyền lợi bản thân, địa vị của mình hơn là hiệu quả công việc và lợi ích quốc gia. Hồ Chí Minh nhiều lần phê phán gay gắt thói quan liêu và cửa quyền trong đội ngũ cán bộ. Người coi đó là "kẻ thù của nhân dân," bởi quan liêu khiến chính quyền xa dân, làm cho người dân mất niềm tin vào Đảng và Nhà nước. Trong công tác sử dụng nhân tài, bệnh quan liêu khiến cấp trên không hiểu đúng, không đánh giá đúng con người thực tế, chỉ dựa vào báo cáo hoặc mối quan hệ cá nhân. Hệ quả là những người có năng lực, có tâm huyết nhưng không quen biết, không khéo "quan hệ" dễ bị bỏ rơi; trong khi đó, những người xu nịnh, biết tâng bốc lại được trọng dụng.

Hồ Chí Minh không chỉ nêu ra nguy cơ, mà còn đưa ra những phương pháp cụ thể để phòng chống quan liêu, hách dịch, cửa quyền và mất dân chủ. Trước hết là phải tăng cường tự phê bình và phê bình, xem đó là "vũ khí sắc bén" để mỗi cán bộ tự soi, tự sửa. Người nói: "một Đảng mà giấu giếm khuyết điểm của mình là một Đảng hỏng." [75; tr.301] Thực hành tự phê bình và phê bình không nhằm hạ thấp hay làm mất uy tín của nhau, mà để giúp nhau tiến bộ, giữ vững đạo đức cách mạng. Thứ hai, Hồ Chí Minh yêu cầu phải thường xuyên đi sát dân, gần dân, học dân và dựa vào dân. Người căn dặn làm cán bộ chính là "suốt đời làm đày tớ trung thành của nhân dân" [85; tr.670]. Khi người lãnh đạo biết lắng nghe và thấu hiểu dân, họ sẽ có cái nhìn đúng đắn, công bằng hơn trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài.

Bên cạnh đó, Hồ Chí Minh từng nhiều lần nhấn mạnh rằng, đánh giá con người là khâu đầu tiên, có tính quyết định trong sử dụng nhân tài. Theo Người, việc đánh giá sai dẫn đến hệ quả kép: một mặt, công việc không được hoàn thành vì bố trí người không phù hợp; mặt khác, người bị đặt sai vị trí sẽ mất đi động lực, khả năng phát triển, thậm chí trở nên tiêu cực. Vì vậy, Hồ Chí Minh luôn yêu cầu người lãnh đạo phải thật sự khách quan, công tâm, toàn diện khi đánh giá cán bộ, tránh thiên vị, cảm tính hay định kiến cá nhân.

Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đánh giá nhân tài phải dựa trên cả "đức" và "tài," lấy đức làm gốc nhưng không coi nhẹ tài. Trong đánh giá cán bộ, Người đề nghị phải xem xét hai mặt này trong mối quan hệ biện chứng: đức là nền tảng định hướng cho tài năng phục vụ nhân dân, còn tài là công cụ để thực hiện cái đức ấy trong thực tiễn. Đặc biệt, Hồ Chí Minh không tuyệt đối hóa đức và tài như hai phẩm chất cố định, mà coi đó là những yếu tố có thể rèn luyện, phát triển và bổ sung lẫn nhau. Người khuyên các cấp lãnh đạo cần thường xuyên giúp đỡ, bồi dưỡng cán bộ để họ tiến bộ cả về phẩm chất chính trị lẫn năng lực chuyên môn, tránh thái độ "chờ người hoàn hảo mới dùng."

Đánh giá con người phải dựa vào thực tiễn, lấy kết quả công việc và thái độ phục vụ nhân dân làm thước đo. Người nói: "Chẳng những xem xét công tác của họ mà còn phải xem xét cách sinh hoạt của họ. Chẳng những xem xét cách viết, cách nói của họ mà còn phải xem xét việc làm của họ có đúng với lời nói bài viết của họ hay không? Chẳng những xem xét họ đối với ta như thế nào mà còn phải xem xét họ đối với người khác như thế nào. Ta nhận họ tốt, còn phải xem xét số nhiều đồng chí có nhận họ tốt hay không? Phải biết ưu điểm của họ mà cũng phải biết khuyết điểm của họ" [76; tr.439]. Hồ Chí Minh phê phán thói quen đánh giá cán bộ dựa vào hình thức, bằng cấp hay lời đồn, coi đó là biểu hiện của bệnh hình thức và chủ quan. Thay vào đó, Người yêu cầu phải thực tế kiểm nghiệm, phải xem cán bộ có hoàn thành nhiệm vụ, có dám chịu trách nhiệm, có được nhân dân tín nhiệm hay không. Đặc biệt, Người coi ý kiến của quần chúng nhân dân là tiêu chí khách quan nhất để đánh giá cán bộ. Như vậy, đối với Hồ Chí Minh, việc đánh giá nhân tài không thể tách rời đời sống thực tiễn, không thể chỉ dựa vào ý kiến cấp trên mà phải lắng nghe dân, dựa vào dân để có cái nhìn toàn diện và công bằng nhất.

Sau khi đánh giá đúng, Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng đến nguyên tắc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc. Trước hết, phải thực sự yêu mến, quý trọng nhân tài. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng trong các ngành, các lĩnh vực từ chính trị, kinh tế, quân sự, văn hóa, chắc không thiếu những người có năng lực, có sáng kiến, có tài năng. Nhưng vì cách lãnh đạo của một số địa phương còn kém, thói quan liêu còn nồng cho nên có những người tài đức bị dìm xuống, không được cất nhắc, không có

cơ hội phát triển. Người yêu cầu: "Muốn tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo. Thí dụ: bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281]. Cán bộ, lãnh đạo các cấp phải nhận thức sâu sắc và đầy đủ về tầm quan trọng của nhân tài, coi việc trọng dụng nhân tài là công việc chung, là nhiệm vụ hệ trọng của đất nước, phải yêu mến, kính trọng họ, phải tạo điều kiện để nhân tài phát triển và cống hiến tài đức, có như vậy cách mạng mới có thêm động lực và sức mạnh.

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

Thử thách, rèn luyện và luân chuyển nhân tài không chỉ là phương thức sử dụng con người mà còn là con đường để kiểm nghiệm, hoàn thiện và phát triển nhân tài trong thực tiễn. Hồ Chí Minh nhấn mạnh phải biết "tùy tài mà dùng người", đồng thời đặt con người vào những môi trường khác nhau để họ được thử thách và trưởng thành.

Một là, thử thách trong thực tiễn là thước đo quan trọng để đánh giá đúng năng lực và phẩm chất của nhân tài. Thực tiễn luôn đặt ra những tình huống đa dạng, phức tạp, đòi hỏi con người phải vận dụng tổng hợp kiến thức, kỹ năng và bản lĩnh để giải quyết. Chính trong quá trình đó, năng lực thực chất của mỗi người được bộc lộ rõ ràng, giúp phân biệt giữa năng lực hình thức với năng lực thực tiễn. Vì vậy, thử thách không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là phương thức quan trọng để lựa chọn và sử dụng nhân tài một cách chính xác.

Hai là, rèn luyện là quá trình giúp nhân tài không ngừng hoàn thiện cả về năng lực và phẩm chất. Theo Hồ Chí Minh, con người không phải tự nhiên mà có đủ năng lực, mà phải được giáo dục, rèn luyện trong công việc và trong thực tiễn cách mạng. Thông qua quá trình rèn luyện liên tục, nhân tài không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn mà còn củng cố bản lĩnh chính trị, đạo đức, ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm. Đây là những yếu tố đặc biệt quan trọng để họ có thể đảm đương các nhiệm vụ lớn, phức tạp trong điều kiện thực tế.

Ba là, luân chuyển là phương thức quan trọng để mở rộng kinh nghiệm, tầm nhìn và khả năng thích ứng của nhân tài. Việc bố trí cán bộ làm việc ở nhiều lĩnh vực,

địa bàn khác nhau giúp họ tích lũy kinh nghiệm thực tiễn phong phú, hiểu rõ hơn các điều kiện cụ thể của từng ngành, từng vùng, từ đó nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lý. Đồng thời, luân chuyển còn góp phần khắc phục tư duy cục bộ, khép kín, tạo điều kiện để phát hiện và sử dụng nhân tài một cách khách quan, toàn diện hơn.

Bốn là, thử thách, rèn luyện và luân chuyển còn tạo ra động lực phát triển cho nhân tài. Khi được đặt vào những môi trường mới, nhiệm vụ mới, con người buộc phải chủ động học hỏi, đổi mới tư duy và nâng cao năng lực để thích ứng. Quá trình này không chỉ giúp cá nhân trưởng thành nhanh hơn mà còn tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy sự phát triển chung của đội ngũ cán bộ.

Năm là nguyên tắc này thể hiện rõ quan điểm phát triển nhân tài một cách động và liên tục. Hồ Chí Minh không coi nhân tài là trạng thái "đã hoàn thiện", mà là quá trình vận động, phát triển thông qua thực tiễn. Vì vậy, việc sử dụng nhân tài phải gắn với quá trình thử thách và rèn luyện lâu dài, qua đó vừa phát huy năng lực trước mắt, vừa tạo nguồn cán bộ có chất lượng cho tương lai.

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

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là một trong những nội dung đặc sắc, thể hiện tầm nhìn chiến lược, trí tuệ và phẩm chất của Người trong lĩnh vực xây dựng con người. Không chỉ có ý nghĩa đối với cách mạng Việt Nam trong thế kỷ XX, tư tưởng ấy còn mang giá trị bền vững, là kim chỉ nam cho công tác sử dụng nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước hiện nay. Giá trị của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài thể hiện ở nhiều phương diện: lý luận, thực tiễn.

2.3.1. Giá trị lý luận

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

Đối với dân tộc Việt Nam, từ xưa đến nay luôn trân trọng hiền tài, coi "hiền tài là nguyên khí của quốc gia", luôn quan tâm đến việc chiêu hiền đãi sĩ để nước nhà được thịnh vượng, cơ đồ được vững vàng. Hồ Chí Minh luôn coi trọng tiếp thu những giá trị văn hóa của dân tộc. Người đúc kết: "Chỉ có người cách mạng chân chính mới thu hái được những điều hiểu biết quý báu của các đời trước để lại" [79; tr.314]. Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài đã thể hiện một bản lĩnh thâu hóa và tiếp biến rất sáng

tạo những giá trị tốt đẹp trong truyền thống văn hóa của dân tộc, nổi bật là chủ nghĩa yêu nước, lòng nhân ái Việt Nam. Hình mẫu lý tưởng của nhân tài phục vụ cách mạng, phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân không chỉ có những phẩm chất, đức tính tiêu biểu của chủ nghĩa yêu nước truyền thống, mà còn là biểu tượng cao đẹp cho trí tuệ, lương tâm, danh dự của dân tộc Việt Nam trong thời đại mới. Những phẩm chất, đức tính của nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh thực sự tiêu biểu cho tâm hồn, khí phách, bản lĩnh, trí tuệ của dân tộc Việt Nam trong thời đại mới, vừa có lòng yêu nước nồng nàn, vừa có khát vọng cống hiến cho sự nghiệp cách mạng cao cả vì độc lập tự do của dân tộc, vì hạnh phúc của Nhân dân. Tại buổi Lễ bế mạc lớp chỉnh huấn cán bộ trí thức, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "Phấn đấu trong một thời đại vẻ vang, làm cán bộ của một dân tộc anh hùng, đó là một vinh dự của người trí thức, đồng thời cũng là một nhiệm vụ nặng nề" [78; tr.300]; làm thế nào để nước nhà được hoàn toàn độc lập, dân ta được hoàn toàn tự do, đồng bào ta ai cũng có com ăn, áo mặc, ai cũng được học hành là động lực lớn nhất chi phối mọi suy nghĩ và hành động của những người tài cao, đức trọng. Hồ Chí Minh luôn đề cao những giá trị nhân văn trong truyền thống đấu tranh dựng nước và giữ nước của dân tộc ta. Nền tảng chủ nghĩa nhân văn, giá trị xuyên suốt trong truyền thống văn hóa, truyền thống đoàn kết của dân tộc Việt Nam chính là sự kết tinh các giá trị nhân ái, nhân đạo, nhân nghĩa, "Lấy đại nghĩa thắng hung tàn, lấy chí nhân thay cường bạo" [104]. Trong truyền thống dựng nước và giữ nước, nhân dân ta luôn coi trọng việc "làm điều thiện", đồng thời gắn bó chặt chẽ với "chống lại cái ác". Tiếp thu tinh thần đó, Hồ Chí Minh đã khái quát: "Không có gì quý hơn độc lập, tự do" [85; tr.130]. Người luôn đề cao truyền thống hiếu học, tôn sư trọng đạo, quý trọng hiền tài của dân tộc, đồng thời quan tâm, động viên những trí thức cách mạng phải đồng cam cộng khổ với bộ đội và Nhân dân, nỗ lực học tập, tự học tập, tích cực tu dưỡng phan đấu không ngừng. Hồ Chí Minh căn dặn: "Tôi mong rằng khi về cơ quan, về địa phương, các cô, các chú tiếp tục cố gắng học tập và cải tạo để thành người cán bộ trí thức mới của thời đại mới, của dân tộc mới mà Đảng, Chính phủ và Nhân dân đang thiết tha mong chờ nơi các cô, các chú" [78; tr.301]. Hồ Chí Minh luôn coi con người là yếu tố then chốt trong quan điểm và phương pháp luận của mình. Người cho rằng nhân tài có vai trò rất quan trọng, là động lực thúc đẩy sự phát triển của đất

nước, và vì thế cần được phát hiện, chăm sóc, phát huy và trọng dụng trong sự nghiệp giải phóng dân tộc, vì lợi ích của đất nước và nhân dân. Bên cạnh đó, cần nhận thức và phát huy vai trò cùng sức mạnh to lớn của nhân dân. "Trong bầu trời không gì quý bằng nhân dân. Trong thế giới không gì mạnh bằng lực lượng đoàn kết của nhân dân... Trong xã hội không có gì tốt đẹp, vẻ vang bằng phục vụ cho lợi ích của nhân dân..." [80; tr.453], Hồ Chí Minh nhận thức sâu sắc vai trò quan trọng và động lực mạnh mẽ của khoa học, công nghệ và nhân tài đối với sự nghiệp xây dựng đất nước, bảo vệ Tổ quốc, cũng như sự phát triển của nhân loại. Nhân tài cần được phát huy, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng.

Trong sự nghiệp cách mạng của mình, Chủ tịch Hồ Chí Minh sớm quan tâm đến vấn đề đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Ngay khi bắt đầu chuẩn bị cho sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam, cuối năm 1924, từ Liên Xô, Người đã đến Quảng Châu (Trung Quốc), gặp gỡ nhóm thanh niên yêu nước trong Tâm Tâm xã, hướng dẫn họ về phương pháp tổ chức và hoạt động. Người sáng lập Hội Việt Nam Cách mạng Thanh niên và trực tiếp tổ chức các lớp huấn luyện cán bộ, lựa chọn những thanh niên xuất sắc gửi đi đào tạo tại các trường huấn luyện của Quốc tế Cộng sản. Nhiều người trong số đó sau này đã trở thành những lãnh đạo quan trọng của Đảng. Đây có thể coi là những lớp đào tạo nhân tài đầu tiên trong giai đoạn thành lập Đảng và cứu quốc của lịch sử Cách mạng Việt Nam.

Trong những năm đầu cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp xâm lược, Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh 76/SL ngày 20-5-1950, quy định về nghĩa vụ và quyền lợi của công chức, thể hiện rõ tư tưởng của Người về việc tôn vinh tài năng, đạo đức, cũng như yêu cầu đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, nhân tài. Từ năm 1950, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ thị tuyển chọn những thanh niên có đủ phẩm chất và năng lực, cử họ sang Trung Quốc, Liên Xô, Đông Âu học tập để đào tạo thành đội ngũ trí thức cao cấp cho đất nước. Người cũng ra quyết định mở các trường như Trường khoa học cơ bản và Trường sư phạm cao cấp tại các quốc gia bạn, nhằm xây dựng một thế hệ người tài, có đức, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc khi hòa bình trở lại.

Hy sinh lợi ích cá nhân, sẵn sàng cống hiến bản thân vì nghĩa lớn, vì lợi ích của Tổ quốc và nhân dân là một trong những phẩm chất cao quý của các bậc hiền tài trong lịch sử dân tộc, được nhân dân vô cùng kính trọng và ghi nhớ, thậm chí tôn thờ làm Thành Hoàng, Thánh để thờ phụng suốt đời. Kế thừa và phát huy truyền thống quý báu ấy, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn chú trọng bồi dưỡng các thế hệ cán bộ cách mạng và chính bản thân Người đã là tấm gương sáng về phẩm chất cao cả này. Trong thời kỳ Đảng hoạt động bí mật, mỗi cán bộ, đảng viên đều phải xác định rõ tinh thần sẵn sàng hy sinh vì sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc. Hàng nghìn cán bộ, đảng viên và quần chúng yêu nước đã kiên cường đấu tranh và hy sinh anh dũng. Chủ tịch Hồ Chí Minh vô cùng trân trọng những tấm gương hy sinh đó và Người đã nói: "Máu đào của các liệt sĩ ấy đã làm cho lá cờ cách mạng thêm đỏ chói. Sự hy sinh anh dũng của các liệt sĩ đã chuẩn bị cho đất nước ta nở hoa độc lập, kết quả tự do" [82; tr.401].

Người xưa có câu: "Chỉ có người hiền mới cầu hiền". Việc thành tâm "cầu hiền" là một trong những đức tính của những người lãnh đạo và quản lý. Những quan điểm, chủ trương, biện pháp và cách thức tìm kiếm nhân tài mà Hồ Chí Minh đưa ra trong các Chiếu cầu hiền và nhiều tác phẩm, bài nói, bài viết khác đều mang tính chiến lược, vừa bảo đảm nguyên tắc, vừa linh hoạt, mềm dẻo và dễ áp dụng, mang lại hiệu quả to lớn. Những trí thức, nhân tài từ nhiều lĩnh vực, vị trí khác nhau đã tự tìm đến với Hồ Chí Minh hoặc được Người tìm kiếm, thuyết phục và tập hợp lại dưới ngọn cờ đại nghĩa của Người. Nhiều trí thức từ nước ngoài, dù trải qua không ít khó khăn, thử thách, đã quyết tâm trở về nước theo Hồ Chí Minh, lên Chiến khu, phấn đấu để trở thành những nhân tài khoa học và nhà quản lý trong chính quyền cách mạng. Lớp trí thức này, cùng với lớp trí thức từ thời kỳ dựng Đảng, trong đó có nhiều người thực sự là nhân tài, là nguyên khí của quốc gia, đã đóng góp công sức quan trọng vào sự nghiệp kháng chiến, kiến quốc và những năm tháng tiếp theo.

2.3.1.2. Góp phần làm sáng rõ hơn tinh hoa văn hóa nhân loại về sử dụng nhân tài

Giá trị lý luận của tư tưởng về sử dụng nhân tài của Hồ Chí Minh không chỉ được hình thành từ thực tiễn cách mạng Việt Nam mà còn là kết quả của sự kế thừa, chọn lọc và phát triển sáng tạo tinh hoa văn hóa dân tộc và tinh hoa văn hóa nhân

loại. Trên nền tảng truyền thống dân tộc coi trọng hiền tài, tư tưởng của Người tiếp thu sâu sắc các giá trị tiến bộ của cả phương Đông và phương Tây, từ đó hình thành một hệ thống quan điểm toàn diện, mang tính khoa học và nhân văn sâu sắc về sử dụng nhân tài.

Về phương diện kế thừa tinh hoa văn hóa phương Đông, tư tưởng của Hồ Chí Minh chịu ảnh hưởng rõ nét của các giá trị tích cực trong Nho giáo, đặc biệt là quan niệm "trọng hiền tài", đề cao vai trò của người tài đối với sự hưng thịnh của quốc gia. Tuy nhiên, Người không tiếp thu một cách nguyên vẹn mà đã cải biến theo tinh thần tiến bộ, loại bỏ những yếu tố bảo thủ, đẳng cấp, để xây dựng quan điểm sử dụng nhân tài trên cơ sở bình đẳng, không phân biệt xuất thân, thành phần xã hội. Bên cạnh đó, tư tưởng Phật giáo với tinh thần nhân ái, vị tha, khoan dung cũng được Hồ Chí Minh vận dụng một cách sâu sắc trong cách nhìn nhận và sử dụng con người, thể hiện ở quan điểm tôn trọng con người, tin tưởng vào khả năng hoàn thiện và phát triển của mỗi cá nhân, kể cả những người từng có hạn chế, khuyết điểm.

Tư tưởng Hồ Chí Minh tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa phương Tây, đặc biệt là các giá trị về dân chủ, tự do và nhân văn. Những giá trị này được thể hiện trong quan điểm sử dụng nhân tài dựa trên nguyên tắc công bằng, khách quan, đề cao năng lực thực chất, coi trọng quyền được cống hiến và phát triển của mỗi cá nhân. Việc đề cao dân chủ trong sử dụng nhân tài không chỉ nhằm phát huy trí tuệ tập thể mà còn tạo môi trường để nhân tài được bộc lộ và khẳng định giá trị của mình một cách minh bạch.

Sự kết hợp hài hòa giữa tinh hoa văn hóa phương Đông và phương Tây đã tạo nên giá trị lý luận đặc sắc của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài. Đây là một hệ thống quan điểm vừa mang tính kế thừa truyền thống, vừa thể hiện tính hiện đại, khoa học và tiến bộ, góp phần bổ sung và phát triển lý luận về con người và sử dụng con người trong khoa học chính trị. Đồng thời, những giá trị này tiếp tục là cơ sở lý luận quan trọng cho việc xây dựng và hoàn thiện chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam.

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

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: "Bây giờ học thuyết nhiều, chủ nghĩa nhiều, nhưng chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mệnh nhất là chủ nghĩa

Lênin" [72; tr.289]. Nghiên cứu, học tập chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh tiếp thu những nguyên lý cơ bản cùng với "phương pháp làm việc biện chứng". Hồ Chí Minh vận dụng lập trường, quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin để xem xét, đánh giá đúng đắn vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội, giải phóng con người. Chủ nghĩa Mác - Lênin đã khẳng định: Quần chúng Nhân dân là người sáng tạo nên lịch sử, đó là quy luật của muôn đời; song nếu không có những nhân tài lãnh đạo quần chúng thì lịch sử không thể phát triển. Quán triệt quan điểm, phương pháp luận khoa học của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh khẳng định: "Trên bầu trời không có gì quý bằng Nhân dân, trên thế giới không có gì mạnh bằng lực lượng đoàn kết của Nhân dân". Vai trò của nhân tài luôn được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ, thống nhất với vai trò to lớn của quần chúng Nhân dân trong sự nghiệp cách mạng cao cả. Theo Người: "Dân chúng biết giải quyết nhiều vấn đề một cách đơn giản, mau chóng, đầy đủ, mà những người tài giỏi, những đoàn thể to lớn, nghĩ mãi không ra" [75; tr.335]. Chủ tịch Hồ Chí Minh đánh giá cao vai trò của trí thức, của nhân tài phục vụ cách mạng: "Những người trí thức tham gia cách mạng, tham gia kháng chiến rất quý báu cho Đảng. Không có những người đó thì công việc cách mạng khó khăn thêm nhiều" [75; tr.275].

Quá trình tiếp thu, vận dụng lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin của Hồ Chí Minh bao giờ cũng xuất phát từ thực tiễn, xem xét thấu đáo nhu cầu, khả năng, điều kiện cụ thể của Việt Nam. Trên cơ sở đó, Hồ Chí Minh đã có sự phát triển sáng tạo, làm phong phú thêm lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, từ lựa chọn, xác định phẩm chất, đức tính tiêu biểu của nhân tài phục vụ cách mạng, phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân đến định hướng nội dung, phương pháp phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh những người tài cao, đức trọng, phù hợp với điều kiện hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam.

Nhân tài phục vụ cách mạng, phụng sự Tổ quốc, phụng sự Nhân dân vừa có những phẩm chất cơ bản của người cách mạng trong thời đại mới, vừa có những đức tính tốt đẹp thực sự tiêu biểu cho cốt cách con người phương Đông. Hồ Chí Minh cho rằng: "Nói chung các dân tộc phương Đông đều giàu tình cảm và đối với họ một tấm

gương sống còn giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền" [74; tr.171]. Mối quan hệ giữa nhân tài với cán bộ, trí thức và Nhân dân không chỉ có tình đoàn kết của những người đồng chí, phấn đấu vì mục tiêu chung của sự nghiệp cách mạng, mà còn nặng nghĩa đồng bào, giàu lòng nhân ái, bao dung, độ lượng, khiêm tốn, khoan hòa, lượng thứ. Trung thành với những quan điểm, nguyên tắc của V.I. Lênin trong xây dựng đội ngũ cán bộ cách mạng, Hồ Chí Minh còn đặc biệt coi trọng đến tính khoa học và nghệ thuật trên tất cả các khâu, các bước từ phát hiện, thu hút đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân tài. Người luôn nhắc nhở phải: "Khéo tuyển chọn", "khéo huấn luyện", "khéo sắp xếp", "khéo phân phối", "khéo dùng tài năng" "thì nhân tài ngày càng phát triển, càng thêm nhiều". Người luôn yêu cầu công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy đảng, của người đứng đầu đối với thu hút, trọng dụng nhân tài vừa phải chặt chẽ, đúng nguyên tắc, vừa phải thật sự khoa học, linh hoạt, sáng tạo, bảo đảm hiệu quả, phù hợp với đặc điểm, tâm lý của người phương Đông, sát với điều kiện cụ thể của Việt Nam.

Xuất phát từ mục tiêu kiến thiết nước nhà mà "kiến thiết cần phải có nhân tài". Dựa trên quan điểm của V.I.Lênin, cho rằng những người cộng sản chỉ như những giọt nước trong đại dương nhân dân, nếu "chỉ trông vào bàn tay những người cộng sản để xây dựng xã hội cộng sản, đó là một tư tưởng hết sức ngây thơ" [67; tr.117], Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh một thực tế ở Việt Nam: "So với số nhân dân thì số đảng viên chỉ là tối thiểu, hàng trăm người dân mới có một người đảng viên. Nếu không có nhân dân giúp sức, thì Đảng không làm được việc gì hết. Vì vậy, ta cần phải hợp tác với những người ngoài Đảng" [74; tr.278]. "Chúng ta phải thật thà đoàn kết với họ, nâng đỡ họ. Phải thân thiết với họ, gần gũi họ, đem tài năng của họ giúp ích vào công cuộc kháng chiến cứu nước" [81; tr.315]. Trong hoàn cảnh "thù trong giặc ngoài", sự cần thiết phải thực thi chiến lược đại đoàn kết dân tộc tất yếu dẫn đến sự ra đời của "một Chính phủ toàn dân đoàn kết và tập hợp nhân tài không đảng phái".

Để có được nhân tài thực sự, trước hết cần phải xác định rõ nhân tài là ai. Hồ Chí Minh cho rằng, nhân tài không chỉ là người có tài năng vượt trội, có khả năng làm những việc mà ít ai làm được, mà còn phải là người có đạo đức. Chính vì vậy,

Người luôn đề cao việc "tìm người tài đức" và "trọng dụng những kẻ hiền năng". Nhân tài là những người "có thể làm những việc ích nước lợi dân", không chỉ vì lợi ích cá nhân. Tinh thần "dĩ công vi thượng" sẽ giúp tài năng của họ trở thành giá trị xã hội, và trong quá trình cống hiến, tài năng sẽ ngày càng được phát huy, "nở rộ".

Để có được nguồn nhân tài quý giá và sử dụng họ hiệu quả, điều quan trọng là phải phát hiện nhân tài. Hồ Chí Minh khẳng định rằng, trách nhiệm này trước hết thuộc về Nhà nước, và Người đã nói: "Trong số 20 triệu đồng bào chắc không thiếu người có tài, có đức. 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" [74; tr.504]. Với tinh thần dân chủ, Hồ Chí Minh cho rằng việc phát hiện, ứng cử người tài và tự ứng cử là quyền lợi cũng như trách nhiệm của mỗi công dân. Người nhấn mạnh: "Chúng tôi mong rằng đồng bào ta ai có tài năng và sáng kiến về những việc đó, lại sẵn lòng hăng hái giúp ích nước nhà thì mời gửi kế hoạch rõ ràng cho Chính phủ. Chúng tôi sẽ nghiên cứu kế hoạch ấy một cách kỹ lưỡng, có thể thực hành được thì thực hành ngay" [74; tr.114]. Hồ Chí Minh đã chủ trương rằng Nhà nước phải dựa vào nhân dân để phát hiện nhân tài, không phân biệt người đó có phải là đảng viên hay không. Đây cũng là sự vận dụng quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin khi khẳng định việc lựa chọn tốt nhân tài là then chốt của sự thành bại trong công cuộc cách mạng và xây dựng xã hội chủ nghĩa. Năm 1922, Lênin đã khẳng định việc then chốt là quan tâm đến nhân tố con người, phát hiện và lựa chọn tốt nhân tài. Theo Lênin, lựa chọn nhân tài là then chốt của toàn bộ cục diện chính trị, và vì vậy, nó phải trở thành nhiệm vụ hàng đầu của Đảng.

Tìm kiếm nhân tài đã khó nhưng sử dụng nhân tài cũng không dễ...Sau Cách mạng Tháng Tám, do ảnh hưởng của yếu tố lịch sử, phần lớn các trí thức và nhân tài đều xuất thân từ các tầng lớp trên. Dựa trên kinh nghiệm thực tiễn, Hồ Chí Minh đã rút ra một số nguyên tắc, trong đó nguyên tắc đầu tiên là không phân biệt hay thành kiến về xuất thân của từng người. Hồ Chí Minh phê phán những người cậy mình là đảng viên rồi "vác mặt quan cách mạng lên". Người chỉ trích căn bệnh kiêu ngạo, vì "đã kiêu thì ắt ghét những người tài giỏi hơn mình. Ưa những kẻ nịnh hót mình. Thân

cận là những kẻ vô tài bất lực, nhưng khéo nịnh hót a dua. Xa cách hoặc dìm hãm những người có tài có đức hay bàn ngay nói thẳng" [75; tr.632]. Người nhấn mạnh, "kéo bè kéo cánh" cũng là một căn bệnh rất nguy hiểm; việc ưa ai thì dùng, ghét ai thì loại sẽ "làm Đảng bớt mất nhân tài".

Nhân tài là lớp người đặc biệt, vì vậy cách thức sử dụng nhân tài phải thật "khéo". "Khéo" ở đây là biết phân phối nhân tài, "tài to ta dùng làm việc to, tài nhỏ ta cắt làm việc nhỏ". Điều này có nghĩa là phải sử dụng nhân tài đúng với sở trường của họ, "ai có năng lực về việc gì, ta đặt ngay vào việc ấy" bởi nếu đặt sai vị trí thì nhân tài sẽ trở thành kẻ bất tài và sinh ra bất đắc chí. "Khéo" còn là làm sao để người tài hiểu rõ công việc, cảm thấy hào hứng và có tinh thần trách nhiệm. Phải biết "đánh thức" trong họ tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đưa ra sáng kiến, dám chịu trách nhiệm. Hồ Chí Minh đã đúc kết: "Nhân tài nước ta dù chưa có nhiều lắm nhưng nếu chúng ta khéo chọn, khéo phân phối, khéo dùng thì nhân tài càng ngày càng phát triển, càng thêm nhiều" [75; tr.114]. Khi Hồ Chí Minh khẳng định: "Lãnh đạo khéo, tài nhỏ có thể hóa ra tài to. Lãnh đạo không khéo, tài to cũng hóa ra tài nhỏ" [75; tr.320], Người đã khẳng định một chân lý: Sự bộc lộ tài năng của nhân tài không chỉ phụ thuộc vào bản thân họ mà phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng họ. Vì thế, khéo dùng nhân tài là bổn phận của người lãnh đạo. Hồ Chí Minh yêu cầu: "Bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281].

Để sử dụng nhân tài hiệu quả, cách làm việc phải sâu sát, dân chủ và phải thực sự tin tưởng vào họ. Thói quen quan liêu, chỉ dựa vào lý lịch và báo cáo, sẽ khiến người lãnh đạo bỏ lỡ những người có năng lực. Một đặc điểm trong cách sử dụng nhân tài của Hồ Chí Minh là khi muốn giao nhiệm vụ cho ai, Người luôn gặp trực tiếp để trao đổi công việc. Người quan sát kỹ lưỡng, cảm nhận về con người đó, và khi đã yên tâm, sẽ giao công việc và quyền hạn với tất cả lòng tin. Với niềm tin khoa học vào con người, ngày 29/5/1946, trước khi lên đường sang Pháp, Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh số 82/SL trao quyền Chủ tịch nước cho cụ Huỳnh Thúc Kháng, một người ngoài Đảng, với lời nhắn nhủ: Mong cụ "Dĩ bất biến, ứng vạn biến". Thực tế chứng minh rằng những người được Chủ tịch Hồ Chí Minh tin tưởng đều hoàn toàn xứng

đáng với niềm tin ấy. Điều này cũng được Lênin đề cập gửi gắm hy vọng vào những nhân tài trẻ tuổi. Đây là tư tưởng quan trọng trong kho báu lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin về nhân tài. Các ông rất coi trọng nhân tài trẻ tuổi, đánh giá cao vai trò của họ. Ngay những năm Cách mạng tháng Mười Nga thành công Lênin đã nói: cần có lực lượng trẻ. Tôi muốn đề nghị bắn ngay tại chỗ kẻ nào cả gan nói rằng không có nhân tài.

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

Dựa trên nền tảng tư tưởng của Hồ Chí Minh, Đảng ta luôn đặc biệt chú trọng đến công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là những trí thức và nhân tài. Đảng cũng đã triển khai nhiều chính sách nhằm thu hút các nhà khoa bảng, nhà khoa học và doanh nhân giỏi tham gia vào Chính phủ để đảm nhận những nhiệm vụ quan trọng và phức tạp của đất nước. Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn khẳng định rằng cán bộ là yếu tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, đất nước và chế độ, và là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Để xây dựng và bảo vệ đất nước, Đảng ta phải xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. Trong đó, việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có khả năng đưa đất nước phát triển cùng thời đại là một nhiệm vụ đặc biệt quan trọng. Đảng ta đã nhiều lần khẳng định, nguồn cán bộ tốt nhất phải được tìm kiếm từ những học sinh, sinh viên ưu tú. Chính vì vậy, vào những năm 1960, Trung ương đã đưa ra chủ trương phát triển những tài năng trẻ, chuẩn bị cho công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân tài phục vụ công cuộc kháng chiến và kiến quốc.

Trong phiên họp ngày 30 tháng 3 năm 1961 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về cải cách giáo dục, đồng chí Trường Chinh đã nhấn mạnh rằng: Vấn đề phát triển năng khiếu của học sinh rất quan trọng. Học sinh cần được học kiến thức phổ thông toàn diện, nhưng đối với các em có năng khiếu, cần có kế hoạch hướng dẫn riêng. Thực hiện theo chỉ đạo của Đảng và Quốc hội về công tác đào tạo, bồi dưỡng học sinh năng khiếu, tài năng, Bộ Giáo dục đã quyết định tổ chức các kỳ thi quốc gia để tuyển chọn học sinh giỏi môn Văn và Toán cấp II và cấp III vào năm học 1962-1963.

Bộ cũng đã đề nghị Chính phủ ra các quyết định mở các lớp năng khiếu Toán (QĐ-198/CP ngày 4/9/1965) và năng khiếu Ngoại ngữ (QĐ-198/KH ngày 20/6/1969).

Vào những năm đầu thập niên 1960, mặc dù cuộc kháng chiến chống Mỹ, cứu nước đang diễn ra hết sức ác liệt, nhưng với tầm nhìn chiến lược về việc chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao, không chỉ phục vụ cho cuộc kháng chiến mà còn cho công cuộc kiến thiết đất nước trong tương lai, Bộ Chính trị (khóa III) đã ban hành Nghị quyết số 14-NQ/TW vào ngày 28/6/1966 về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nghị quyết này khẳng định để học sinh giỏi có thể vào các trường đại học, cần phải có kế hoạch phát triển và bồi dưỡng học sinh giỏi ngay từ lớp 7, lớp 8.

Sau khi đất nước hoàn toàn thống nhất vào năm 1975, nền giáo dục Việt Nam bước vào một giai đoạn cách mạng mới, khi cả nước tập trung vào việc hàn gắn vết thương chiến tranh và xây dựng xã hội chủ nghĩa. Trong bối cảnh đó, Bộ Chính trị (khóa IV) đã ban hành Nghị quyết số 14-NQ/TW ngày 11/01/1979 về cải cách giáo dục, yêu cầu trong hệ thống giáo dục phổ thông cần mở những trường - lớp phổ thông cho những học sinh có năng khiếu đặc biệt... nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân tài cho đất nước. Tiếp theo Nghị quyết số 14-NQ/TW về cải cách giáo dục, Bộ Chính trị (khóa IV) đã ban hành Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 20/4/1981 về "Chính sách khoa học và kỹ thuật", trong đó nhấn mạnh trên cơ sở đảm bảo sự bình đẳng thực sự về quyền lợi học tập cho mọi người và phổ cập giáo dục cho toàn dân, cần quan tâm đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật giỏi, những nhân tài của đất nước.

2.3.2. Giá trị thực tiễn

2.3.2.1. 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

Giá trị thực tiễn của tư tưởng về sử dụng nhân tài của Hồ Chí Minh được thể hiện rõ nét thông qua việc các chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam và chính sách của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam về nhân tài đã được cụ thể hóa và triển khai trong thực tiễn, đem lại nhiều kết quả và thành tựu quan trọng trong sự nghiệp cách mạng.

Việc vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh đã góp phần hình thành và từng bước hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài, đặc biệt trong khu vực công. Nhiều cơ chế, chính sách đã được ban hành theo hướng ngày càng coi trọng năng lực thực chất, hiệu quả cống hiến và tạo điều kiện để nhân tài tham gia vào các lĩnh vực then chốt của phát triển đất nước. Trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể, ĐCSVN luôn đưa ra các chủ trương, đường lối phù hợp nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài. Khi đất nước bước vào thời kỳ đổi mới (1986), Đảng đã triển khai nhiều chủ trương về việc thu hút và sử dụng nhân tài. Tại Đại hội VI, Đảng ta đã khẳng định: "Nhân tài không phải là sản phẩm tự phát, mà phải được phát hiện và bồi dưỡng công phu. Nhiều tài năng có thể mai một nếu không phát hiện và sử dụng đúng chỗ, đúng lúc" [22; tr.134]. Hơn nữa, để xây dựng thành công chủ nghĩa xã hội, cần phải thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài ở mọi lĩnh vực: "Phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, văn hóa - nghệ thuật, quản lý kinh tế - xã hội và quản trị sản xuất kinh doanh, đáp ứng nhu cầu trước mắt và chuẩn bị cho phát triển cao hơn" [26; tr.38]. Để phát hiện, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài, Đảng ta đã chủ trương phát triển hệ thống giáo dục và đào tạo, bởi vì: "Mục tiêu của giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức và có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội" [23; tr.81]. Theo đó, "Giáo dục và đào tạo phải thực sự trở thành quốc sách hàng đầu" [26; tr.29].

Kể từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI năm 1986, Đảng đã ban hành nhiều chính sách quan trọng liên quan đến việc thu hút và trọng dụng nhân tài. Vấn đề này được coi là một trong những chủ trương, chính sách trọng tâm nhằm xây dựng, chỉnh đốn Đảng và phát triển đất nước. Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã xác định nhiệm vụ chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ Trung ương đến cơ sở; cán bộ khoa học đầu ngành; cán bộ quản lý kinh doanh các doanh nghiệp lớn.

Bối cảnh những năm 2006, Đảng ta chủ trương: "Xúc tiến xây dựng một số trường đại học của Việt Nam đạt đẳng cấp quốc tế, đào tạo nhân tài cho đất nước" [28; tr.207]. Trong giai đoạn này, Việt Nam đã chủ động xây dựng một số trường đại học đẳng cấp quốc tế để đào tạo nhân tài. Ngoài ra, cần phải: "Thu hút những chuyên gia giỏi, cao cấp của nước ngoài và trong cộng đồng người Việt Nam định cư ở nước ngoài". Đây là những bổ sung về mặt chủ trương có ý nghĩa vô cùng to lớn trong chiến lược phát triển đội ngũ nhân tài trong và ngoài nước tham gia xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước thời kỳ đổi mới.

Trong thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã nhận thức được vai trò của khu vực kinh tế tư nhân trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, do đó, khu vực kinh tế này dần được khẳng định và nhấn mạnh. Vì vậy, tại Đại hội XI (năm 2011), Đảng đã bổ sung lý luận về đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài, trong đó đặc biệt chú trọng nhân tài là đội ngũ doanh nhân: "Tạo điều kiện xây dựng, phát triển đội ngũ doanh nhân lớn mạnh, có đạo đức và trách nhiệm xã hội cao; phát huy tiềm năng và vai trò tích cực của đội ngũ doanh nhân". Bên cạnh đó, cần chủ động: "Xây dựng đội ngũ những nhà kinh doanh có tài, những nhà quản lý giỏi, có trách nhiệm xã hội, tâm huyết với đất nước và dân tộc". Doanh nhân là người thường xuyên sáng tạo ra những sản phẩm, dịch vụ hoặc phương thức sản xuất mới; giúp mở rộng thị trường, đẩy mạnh giao thương kinh tế quốc tế giữa các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Nhiều doanh nhân Việt Nam đã làm rạng danh trí tuệ, phẩm hạnh và tài năng đất nước khi tên tuổi của họ vươn ra thế giới, đứng ngang hàng với những doanh nhân nổi tiếng toàn cầu, đồng thời góp phần nâng cao vị thế nền kinh tế Việt Nam trên trường quốc tế.

Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã nhấn mạnh yêu cầu: "Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở

trong nước hay ở nước ngoài" [33; tr.64]. Để khắc phục tình trạng trên Đảng ta chủ trương "đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo" [34; tr.231].

Đội ngũ nhân tài, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, đội ngũ trí thức, nhà khoa học, chuyên gia trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo, y tế, quốc phòng, an ninh… không ngừng được củng cố và phát triển. Đây là lực lượng nòng cốt góp phần quan trọng vào việc nâng cao năng lực quản trị quốc gia, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế. Để thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng và ban hành các chính sách, pháp luật nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài. Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: "Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước". Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ 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. Điều này tạo cơ sở pháp lý cho các bộ, ngành và địa phương chủ động xây dựng và ban hành các quy định thu hút, trọng dụng nhân tài,... Những chủ trương, chính sách này là minh chứng rõ ràng cho việc Đảng và Nhà nước ta đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và sự cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Kế thừa hệ thống quan điểm chỉ đạo đã có, Đại hội lần thứ XIII của Đảng đặt ra yêu cầu việc xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương phát triển nguồn lực con người, trong dụng nhân tài được coi là động lực quan trọng để phát triển đất nước. Văn kiện Đảng nêu quan điểm: "chuyển biến căn bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử

dụng, đãi ngộ người tài" [34]. Đến Đại hội XIV, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định rõ "Nghiên cứu, ban hành và thực hiện hiệu quả cơ chế, chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài" [37; 268]. Khái quát sự phát triển lý luận của Đảng về thu hút, sử dụng nhân tài trong thời kỳ đổi mới cho thấy, Đảng luôn quan tâm tới nhiệm vụ này. Để có được đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển, quan điểm xuyên suốt của Đảng trong thời kỳ đổi mới là: 1) xây dựng chính sách thu hút những người có tài: "Hình thành đồng bộ cơ chế, chính sách khuyến khích sáng tạo, trọng dụng nhân tài", nhằm thu hút những người tài ở mọi giai cấp, tầng lớp nhân dân trong xã hội, kể cả những người tài ở nước ngoài và đội ngũ doanh nhân có tài; 2) để có đội ngũ nhân tài phát triển đất nước cần phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, xây dựng hệ thống trường học đẳng cấp quốc tế; 3) trong bối cảnh hiện nay, cần khéo léo trong đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức trong sáng, năng lực nổi bật, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám hành động vì lợi ích chung phục vụ sự nghiệp xây dựng, bảo vệ và phát triển Tổ quốc Việt Nam. Những quan điểm trên của Đảng chính là trở về với tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển nhân tài như Hồ Chí Minh mong muốn.

Thực thi các chính sách sử dụng nhân tài đã bước đầu tạo ra những chuyển biến tích cực trong nhận thức và thực tiễn, như từng bước khắc phục tình trạng cào bằng, chú trọng hơn đến đánh giá theo năng lực, kết quả công việc; mở rộng cơ hội cho những người có tài năng, kể cả ngoài Đảng và ở nước ngoài, tham gia đóng góp cho sự phát triển của đất nước.

2.3.2.2. 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

Giá trị thực tiễn của tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài thể hiện ở chỗ tư tưởng ấy tiếp tục là cơ sở và thước đo để hoàn thiện, nâng cao hiệu quả thực thi chiến lược sử dụng nhân tài trong kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc, được thể hiện qua ba phương diện: soi sáng chủ trương, quyết sách hiện nay; làm thước đo để

nhận diện khoảng cách giữa chủ trương và thực thi; gợi mở các yêu cầu đối với việc thực thi chiến lược.

Qua sự trải nghiệm thực tiễn và tổng kết từ những bài học lịch sử, cùng với việc kế thừa và phát huy các giá trị truyền thống của dân tộc và tinh hoa trí tuệ nhân loại, đặc biệt là quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh đã đúc rút và phát triển những tư tưởng sâu sắc mang tính triết lý về nhân tài. Trong kỷ nguyên mới của dân tộc, tư tưởng về nhân tài của Hồ Chí Minh vẫn còn nguyên giá trị thực tiễn; là cơ sở nền tảng để Đảng và Nhà nước ta xây dựng và thực hiện chiến lược nhân tài Việt Nam, tiếp tục góp phần vào sự phát triển của đất nước.

Trên thực tế, phần lớn nhân tài được hình thành nhờ vào sự phát hiện, đầu tư và chăm sóc từ xã hội, đồng thời cũng phải trải qua một quá trình rèn luyện và học tập bền bỉ của chính bản thân. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ rõ: "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" [75; tr.320]. Do đó, dù người có tài, tài năng ấy vẫn có thể bị lãng phí nếu không được bồi dưỡng, phát triển và sử dụng đúng cách, cũng như nếu không được khuyến khích phát huy khả năng sáng tạo. Nhân loại đã nhận thức đúng đắn rằng nhân tài là người "biết đứng trên vai của các thế hệ trước" hoặc là người biết "đứng trên vai của những người khổng lồ". Nói cách khác, nhân tài là người biết tiếp thu, lựa chọn và kế thừa trí tuệ, tài năng của những người đi trước để làm giàu thêm trí tuệ của bản thân.

Mặc dù có nhiều cách hiểu và định nghĩa khác nhau về nhân tài, nhưng nhìn chung, những giá trị cốt lõi của nhân tài vẫn không thay đổi. Nhân tài phải là người có trí tuệ sâu sắc, tài năng vượt trội trong một lĩnh vực nào đó. Họ cần có tầm nhìn rộng lớn, khả năng bao quát mọi vấn đề, nắm bắt các mối quan hệ và hiểu rõ xu hướng của thời đại, cùng với các quy luật vận động của xã hội. Nhân tài còn phải có khả năng phân tích, nhận định sắc bén, đánh giá tình hình chính xác để đưa ra các quyết định kịp thời và đúng đắn trong công việc và đời sống xã hội. Họ cũng là những người có khả năng giải quyết hiệu quả những vấn đề quan trọng, mà trước đó chưa ai tìm ra lời giải đáp.

Nhân tài có nhiều mức độ khác nhau và hoạt động đa dạng trong nhiều lĩnh vực. Có những nhân tài là những vĩ nhân, những lãnh tụ kiệt xuất trong chính trị, đóng vai trò quan trọng trong việc mở đường cho sự phát triển của chế độ xã hội, đất nước và các giai đoạn lịch sử. Một số nhân tài lại là những người uyên bác, các nhà phát minh khoa học ở cấp quốc gia hoặc quốc tế. Ngoài ra, còn có những nhân tài trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, hay an ninh, quân sự. Một số nhân tài có khả năng giải quyết những vấn đề cấp bách trong những thời điểm khó khăn, qua đó thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Tóm lại, nhân tài có thể hiện diện trong nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, từ sản xuất vật chất đến sáng tạo các sản phẩm tinh thần. Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, khi đã phát hiện được nhân tài, cần phải sử dụng họ đúng người, đúng việc; "phải xem người ấy xứng với việc gì. Nếu người có tài mà dùng không đúng tài của họ, cũng không được việc"; cho nên đừng bao giờ "bảo thợ rèn đi đóng tủ, thợ mộc thì bảo đi rèn dao" [75; tr.314].

Khi sử dụng nhân tài, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt chú trọng không chỉ vào khả năng chuyên môn mà còn xem xét tinh thần cống hiến vì dân, vì nước của họ để quyết định và giao phó công việc. Do đó, Người không hẹp hòi, không phân biệt ai được trọng dụng là đảng viên hay không phải đảng viên. Bên cạnh đó, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng cảnh báo những người có trách nhiệm lãnh đạo rằng, muốn "tránh khỏi sự hao phí nhân tài, chúng ta cần phải sửa chữa cách lãnh đạo... bắt buộc cán bộ trong mỗi ngành phải thiết thực báo cáo và cất nhắc nhân tài" [75; tr.281].

Trong dân chúng có "rất nhiều nhân tài ngoài Đảng". Điều này không chỉ đúng trong giai đoạn đất nước vừa giành độc lập, khi Đảng và Nhà nước còn thiếu cán bộ, mà còn là lời nhắc nhở quan trọng trong mọi thời kỳ. Dường như, đã có một thời gian dài chúng ta đã lãng quên hoặc coi nhẹ những đánh giá và lời dặn dò ấy của Bác, khiến việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là những nhân tài ngoài Đảng, chưa thực sự được quan tâm đúng mức.

Tư tưởng Hồ Chí Minh đã và đang trực tiếp soi sáng, định hướng cho các chủ trương, quyết sách thực tiễn hiện nay. Điều này thể hiện qua hàng loạt Nghị quyết quan trọng của Bộ Chính trị như Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ

Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, Nghị quyết 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, Nghị quyết 79-NQ/TW ngày 06/01/2026 về phát triển kinh tế nhà nước, Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 về phát triển văn hóa Việt Nam. Các văn kiện nhấn mạnh việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là khoa học – công nghệ, quản lý và đổi mới sáng tạo; đồng thời đề cao cơ chế đãi ngộ xứng đáng, tạo môi trường làm việc minh bạch, cạnh tranh lành mạnh và bảo vệ những cá nhân dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Tư tưởng Hồ Chí Minh là thước đo để nhận diện khoảng cách giữa chủ trương và thực thi. Đại hội XIII của Đảng đã chỉ rõ những thiếu sót trong công tác lựa chọn, thu hút và trọng dụng nhân tài trong thời gian qua. Thực tế, đến nay, việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, cả trong Đảng lẫn ngoài Đảng, vẫn chưa được coi là quốc sách hay chiến lược quốc gia. Như Đại hội XIII đã nhấn mạnh "Cơ chế và chính sách cán bộ trong hoạt động khoa học và công nghệ còn nặng về hành chính hóa, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài" [34; tr.83]. Những đánh giá này cũng áp dụng đối với việc thu hút và trọng dụng nhân tài cả trong Đảng và ngoài Đảng, trong khu vực nhà nước cũng như ngoài khu vực nhà nước. Do đó, Đại hội XIV của Đảng đã yêu cầu "có cơ chế, chính sách hiệu quả đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài" [37; tr.271].

Đối với nhân tài ngoài Đảng, các chính sách và cơ chế tuyển chọn, trọng dụng họ vẫn còn nhiều thiếu sót. Điều này thực sự dẫn đến một sự lãng phí lớn. Lịch sử đất nước từ xưa đến nay đã chứng minh điều này, và Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã khẳng định rằng, để không lãng phí những người tài, xã hội cần kiên quyết phê phán và loại bỏ những tư tưởng hẹp hòi, bởi "vì bệnh hẹp hòi [ấy] mà không biết dùng nhân tài" [75; tr.278]. Để có thể trọng dụng nhân tài, bên cạnh việc khắc phục bệnh hẹp hòi, chúng ta cần phải loại bỏ bệnh định kiến và sự đố kỵ, vì đây là những yếu tố làm kìm hãm tài năng. Hơn bao giờ hết, trong xã hội hiện nay, việc thực hành dân chủ thực sự là rất quan trọng để người tài có thể tự do thể hiện, khẳng định mình. Để phát hiện và tuyển chọn những người có tài năng thực sự, chúng ta phải thực hiện

một cách dân chủ, công khai, công bằng, tránh sự nể nang hay nhầm lẫn giữa người tài và những người cơ hội, xu nịnh, ngoan ngoãn nhưng bất tài. Những người tài thực sự thường là những người thẳng thắn, trung thực, mạnh dạn bày tỏ quan điểm mà không sợ sự uy quyền. Vì vậy, để người tài có thể cống hiến hết khả năng của mình cho đất nước và nhân dân, cần phải xác định rõ các tiêu chí về tài năng và đức độ một cách cụ thể, đồng thời lượng hóa các tiêu chí đó để có cơ sở vững chắc khi tiến cử, giới thiệu, chọn lựa và trọng dụng nhân tài, đặc biệt là những người tài ngoài Đảng.

Về vấn đề này, chúng ta cần nghiên cứu và học hỏi từ cha ông trong việc thiết lập chế độ tiến cử nhân tài, đồng thời khen thưởng xứng đáng đối với những cá nhân có công trong việc tiến cử người tài. Cần có chính sách khen thưởng cho những cá nhân và tổ chức đã phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng nhân tài một cách hiệu quả. Mặt khác, cũng cần phải xử lý nghiêm khắc những người lợi dụng việc tiến cử để "cài cắm", sắp xếp người thân, hay lợi dụng cơ hội để nhận hối lộ, thu lợi cá nhân. Chúng ta phải kiên quyết khắc phục tình trạng này "thói "một người làm quan cả họ được nhờ", đem bà con, bạn hữu đặt vào chức này việc kia, làm được hay không, mặc kệ. Hỏng việc đoàn thể chịu, cốt cho bà con, bạn hữu có địa vị là được" [75; tr.90-91]. Để có thể phát hiện, thu hút và trọng dụng người tài, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, bên cạnh việc khắc phục bệnh hẹp hòi, chúng ta còn phải đấu tranh với bệnh địa phương chủ nghĩa và tinh thần bè phái. Tinh thần bè phái là một căn bệnh "ai hầu với mình thì dù nói không đúng cũng nghe, tài không có cũng dùng. Ai không thân với mình thì dù họ có tài cũng tìm cách dìm họ xuống, họ nói phải mấy cũng không nghe" [75; tr.93-94].

Mỗi cá nhân và tổ chức, đặc biệt là các tổ chức đảng và các cấp chính quyền, không chỉ có quyền mà còn có nghĩa vụ và trách nhiệm trong việc phát hiện và giới thiệu một cách trung thực những người có tài năng và phẩm đức, nhằm hỗ trợ công tác của các tổ chức cán bộ và ban tổ chức cấp ủy ở mọi cấp, bao gồm cả Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ. Cần lưu ý rằng, chỉ riêng các cơ quan chuyên trách về công tác tổ chức - cán bộ sẽ khó có thể nắm bắt đầy đủ mọi nhân tài trên toàn quốc, "E vì Chính phủ nghe không đến, thấy không khắp, đến nỗi những bực tài đức không

thể xuất thân" như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhấn mạnh, nhân tài cần phải được phát hiện và giới thiệu từ cơ sở, đơn vị, địa phương, cũng như từ các ngành nghề và các bộ, ban, ngành trung ương. Dựa trên các đề xuất đó, các cơ quan chuyên trách về công tác tổ chức - cán bộ cần phải có phương pháp riêng để xác minh, đánh giá và kiểm tra một cách trung thực và chính xác, dựa trên các tiêu chí đã được ban hành. Mục đích là để tránh những sai sót không đáng có, không bỏ sót người tài và tránh để lọt vào bộ máy những người bất tài nhưng khéo léo trong việc lẩn tránh. Những người có trách nhiệm trong việc lựa chọn nhân tài phải tránh "Ham dùng những kẻ khéo nịnh hót mình, mà chán ghét những người chính trực" [75; tr.318].

Sau khi phát hiện và xác định được những nhân tài, cả trong Đảng và ngoài Đảng, thuộc các lĩnh vực khác nhau, các cơ quan và tổ chức có trách nhiệm phải tạo ra môi trường thuận lợi để nuôi dưỡng, chăm sóc, bồi dưỡng và phát triển các năng lực cũng như phẩm chất của những người tài này. Chỉ có những nhà lãnh đạo thực sự tài năng, công tâm và trung thực, biết trân trọng tài năng, mới có thể sử dụng tốt người tài, cho dù họ là đảng viên hay không. Chỉ khi đó, người tài mới có thể yên tâm cống hiến hết mình, với trí tuệ và tài năng, để phục vụ cho sự nghiệp chung, đóng góp cho sự phát triển đất nước và phục vụ nhân dân.

Trong thời gian qua, việc thực hiện các nguyên tắc và quy chế công tác cán bộ là trách nhiệm chung của tập thể. Tuy nhiên, cần thừa nhận rằng không ít cá nhân đã lợi dụng quy trình và vai trò tập thể một cách tinh vi để đưa người quen, người thân vào các vị trí quan trọng, tạo ra những "nhóm lợi ích". Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước cần phải ban hành các quy định và chế tài nghiêm ngặt để ngăn chặn và xử lý những sai phạm, kiên quyết không để lọt vào bộ máy Đảng, Nhà nước những người bất tài, thiếu đức, suy t hóai. Đồng thời, cần có cơ chế đãi ngộ đặc biệt để nhân tài có thể phát huy hết khả năng và đóng góp tài năng cho sự phát triển đất nước, cùng với việc xử lý nghiêm minh những hành vi lạm dụng quyền lực, gây cản trở hoặc trù dập nhân tài.

Tư tưởng Hồ Chí Minh gợi mở yêu cầu đối với việc thực thi chiến lược trong thời kỳ mới. Cần đặc biệt khuyến khích và hỗ trợ những người Việt Nam có tài năng

thực sự trong các lĩnh vực khác nhau, cả trong nước và ngoài nước, để họ có thể tự giới thiệu bản thân với các tổ chức, qua đó được đánh giá, tuyển chọn và bố trí công việc phù hợp. Mặc dù Đảng và Nhà nước ta đã và đang thực hiện chính sách đại đoàn kết toàn dân tộc, nhưng chúng ta chưa làm tốt việc thu hút nhân tài ngoài Đảng, đặc biệt là những người đang làm việc và sinh sống ở nước ngoài. Có rất nhiều nhân tài nổi bật ngoài Đảng, thuộc các ngành khoa học, công nghệ cao và nhiều lĩnh vực quan trọng khác, hiện đang làm việc tại các quốc gia phát triển. Đáng chú ý là nhiều người trong số họ được cử đi đào tạo, nhưng khi đã thành tài lại không quay về phục vụ đất nước. Do đó, cần nghiêm túc đánh giá lại chính sách, cơ chế tuyển chọn, sử dụng và tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho nhân tài ngoài Đảng và những lưu học sinh được đào tạo bằng ngân sách Nhà nước. Nếu có chính sách phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài, cùng với quy trình tuyển dụng dân chủ, minh bạch, tôn trọng tài năng và có chế độ đãi ngộ xứng đáng, chúng ta sẽ thu hút được những người tài năng, từ đó mang lại những lợi ích thiết thực cho đất nước trong kỷ nguyên công nghệ số và trí tuệ nhân tạo mà chúng ta đang bước vào, một thời kỳ rất cần đến tài năng.

Để phát hiện và thu hút nhân tài, xây dựng đội ngũ trí thức tinh hoa và giúp người tài phát huy hết khả năng phục vụ Tổ quốc, điều quan trọng nhất là phải có chính sách phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài một cách hiệu quả. Chính sách này không chỉ bao gồm đãi ngộ vật chất hay tiền lương, mặc dù đây là yếu tố không thể thiếu. Tuy nhiên, vấn đề then chốt hơn là Đảng và Nhà nước cần tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi, với phương pháp quản lý tiên tiến, để phát huy tối đa tiềm năng của từng cá nhân, từ đó giúp người tài có thể cống hiến hết khả năng cho sự nghiệp phát triển đất nước.

Trong điều kiện cạnh tranh nhân tài ngày càng gay gắt giữa các quốc gia, việc phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài hiện nay là một nhiệm vụ quan trọng, cần được coi là "quốc sách" và trở thành chủ trương, chính sách thống nhất, hiệu quả để nâng cao sức mạnh quốc gia và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân, góp phần quan trọng vào việc đạt được mục tiêu: "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" [37; tr.397].

Cần phải căn cứ vào đặc điểm và tính chất của từng lĩnh vực hoạt động để phát hiện và thu hút đúng nhân tài phù hợp. Việc này đòi hỏi phải áp dụng một cách tổng hợp các phương pháp, bao gồm kiểm tra nền tảng học vấn và kinh nghiệm, tham khảo ý kiến từ các cá nhân và tổ chức uy tín có trách nhiệm, tổ chức sát hạch về khả năng nhận thức, thành tích, tính cách và sở thích cá nhân, đồng thời kết hợp các hình thức phỏng vấn gián tiếp và trực tiếp khác nhau. Ngoài ra, cần khuyến khích mọi cán bộ, công chức chủ động phát hiện và tiến cử nhân tài từ xã hội, khu vực tư,…

Việc phát hiện và thu hút nhân tài không chỉ đơn thuần là nhận diện những tài năng đã rõ ràng, mà quan trọng hơn là xây dựng các chính sách phù hợp để thu hút những nhân tài tiềm năng, như sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, thủ khoa, ứng viên đạt điểm cao trong các kỳ thi tuyển dụng, sinh viên từ các trường đại học danh tiếng trên thế giới, hoặc những người đã thể hiện năng khiếu đặc biệt. Đặc biệt, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhân sự và các trường đại học trong việc theo dõi kết quả học tập, kết quả thi tuyển để tiến hành sơ tuyển những ứng viên tiềm năng.

Để thu hút nhân tài, một chính sách tôn vinh xứng đáng là rất cần thiết. Đối với lao động trí tuệ, giá trị tinh thần đôi khi còn quan trọng hơn cả lợi ích vật chất. Bên cạnh các quy định khen thưởng hiện hành, cần thiết lập những giải thưởng cấp quốc gia uy tín dành cho các sáng tạo khoa học. Hơn nữa, cần tiếp tục xây dựng kế hoạch tôn vinh và giới thiệu những nhân tài Việt Nam, cả trong nước và ngoài nước, để họ có cơ hội thể hiện tài năng và đóng góp trí tuệ cho sự phát triển của đất nước. Đồng thời, cần nghiên cứu và cải tiến cơ chế tiền lương cho nhân tài, dựa trên nguyên tắc đánh giá chính xác giá trị cống hiến của lao động trí tuệ.

Việc đưa ra chế độ đãi ngộ để mời gọi nhân tài về "đầu quân" cho mình, mới chỉ phần nổi của vấn đề. Còn cái gốc của chính sách "chiêu hiền đãi sĩ" nằm ở việc nuôi dưỡng, bảo vệ và phát triển người tài như thế nào? Có thể nói những chính sách ban đầu như tiền lương, điều kiện nhà cửa… để thu hút người tài về làm việc là đúng, cần nhưng chưa đủ. Đối với nhân tài, việc xây dựng một môi trường và điều kiện làm việc phù hợp là vô cùng quan trọng. Một môi trường làm việc lý tưởng cho người tài đầu tiên phải mang đến nhiều cơ hội. Tuy nhiên, điều cốt lõi là cần tạo ra một không

gian nơi nhân tài có thể thể hiện bản thân một cách tự nhiên nhất. Môi trường đó không chỉ bao gồm tiền bạc hay điều kiện vật chất, mà quan trọng hơn là văn hóa ứng xử và cơ chế sử dụng người tài. Điều này bao gồm việc tôn trọng và đánh giá đúng mức những đóng góp của họ, cũng như lãnh đạo cần có đủ bản lĩnh để bảo vệ họ trước những trở ngại. Người tài thường có khả năng sáng tạo vượt trội và không muốn làm việc theo lối mòn, họ có năng lực vươn lên, vượt qua khó khăn để đạt được những kết quả xuất sắc theo mong muốn của mình... Chính vì vậy nên họ luôn có tinh thần đấu tranh, phê phán. Điều này có thể khiến họ dễ bị ganh ghét, chê bai hoặc thậm chí hãm hại. Vì vậy, người lãnh đạo cần có cái nhìn sâu sắc và thấu hiểu khi họ quyết định thực hiện một nhiệm vụ khó khăn để giải quyết vấn đề cho cơ quan, đơn vị. Đồng thời, lãnh đạo cần có sự bao dung khi nhân tài chưa đạt được thành công và phải đủ dũng khí để bảo vệ họ trước những chỉ trích và lối tư duy, hành xử của hệ thống quan niệm cũ.

Về cơ sở vật chất, trong bối cảnh nguồn lực nhà nước còn hạn chế, cần mở rộng cơ chế huy động các nguồn lực xã hội, đặc biệt là từ các doanh nghiệp, để đầu tư vào trang thiết bị nghiên cứu và ứng dụng triển khai. Cần đảm bảo môi trường làm việc thuận lợi, bao gồm phòng làm việc, trang thiết bị, cơ hội hợp tác quốc tế, tiếp cận thông tin và sự tự do sáng tạo. Trước mắt, cần tập trung đầu tư vào cơ sở vật chất và trang thiết bị cho một số Viện và Trung tâm nghiên cứu trọng điểm, đạt tiêu chuẩn quốc tế để thu hút các nhà khoa học, cả trong và ngoài nước, đến nghiên cứu và làm việc.

Cần đẩy mạnh theo hướng hỗ trợ nghiên cứu thông qua các quỹ, như quỹ hỗ trợ đầu tư mạo hiểm, quỹ đổi mới công nghệ,… Ban hành các chính sách hỗ trợ ưu tiên cho cán bộ khoa học trẻ tài năng, hỗ trợ các cuộc thi, giải thưởng khoa học công nghệ, các chương trình ươm tạo công nghệ và doanh nghiệp khoa học công nghệ trong các viện, các trường để thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu sáng tạo.

Điều quan trọng là tạo ra hành lang pháp lý và diễn đàn thuận lợi để nhân tài phát huy hết nguồn lực trí tuệ, đặc biệt là xây dựng và ban hành cơ chế dân chủ trong nghiên cứu sáng tạo. Cần nhận thức rằng dân chủ trong nghiên cứu không giống với dân chủ trong sinh hoạt chính trị, vì trong nghiên cứu khoa học, không có nguyên tắc

tuân theo đa số. Vì vậy, cơ chế dân chủ trong nghiên cứu và phát huy tài năng trí tuệ phải đảm bảo rằng các cá nhân tài năng có thể tự do thể hiện và sáng tạo mà không bị quy chụp, và công việc của họ phải luôn vì lợi ích cộng đồng, vì sự phát triển của đất nước. Cần tạo ra một môi trường cởi mở, dân chủ, tôn trọng và khuyến khích sáng tạo, ưu tiên tính vượt trội và độc đáo, thay vì một không gian đầy đố kỵ, thiếu bao dung và thiển cận.

Cần đổi mới nhận thức về vai trò quan trọng của việc thu hút trí thức Việt kiều đối với sự phát triển kinh tế của đất nước. Trên nền tảng đó, cần xây dựng một hệ thống cơ chế, chính sách, và pháp luật hướng tới việc đối xử công bằng, không phân biệt giữa trí thức Việt kiều và trí thức trong nước trên tất cả các phương diện, từ đó tạo ra môi trường thuận lợi để huy động tối đa tiềm năng của đội ngũ trí thức Việt kiều. Điều này bao gồm việc xây dựng các chính sách liên quan đến chế độ lương, phụ cấp, bổ nhiệm, nhà đất, vay vốn, chuyển giao công nghệ, cấp thẻ đặc biệt, hộ chiếu, thị thực, thời gian cư trú cho trí thức Việt kiều và gia đình, đồng thời cần hoàn thiện và thực thi nghiêm túc pháp luật về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, vì chỉ có tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ mới có thể thúc đẩy sáng tạo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của các nhà khoa học.

Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động cộng đồng Việt kiều hướng về quê hương đất nước, giúp họ hiểu rõ mong muốn chân thành của Nhà nước trong việc sử dụng tài năng và kinh nghiệm của họ đóng góp cho sự phát triển của đất nước. Để thu hút được nhân tài là người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài và những người Việt kiều, các cơ quan chức năng cần hiểu rõ tâm tư, nguyện vọng của họ tại từng khu vực. Từ đó, nghiên cứu và đề xuất các chính sách phù hợp, có thể sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới nhằm đáp ứng đúng nguyện vọng của bà con Việt kiều. Khi thực hiện chủ trương thu hút nhân tài từ nước ngoài, cần trả lời ba câu hỏi quan trọng: Mục đích thu hút nhân tài là gì? Thu hút ai? Và thu hút như thế nào? Để trả lời những câu hỏi này, cần xác định rõ rằng, để có thể sử dụng nhân tài, người quản lý phải có khả năng điều hành tốt và phải có tâm huyết thực sự "cầu hiền", tạo ra sức hút lôi cuốn để mời gọi nhân tài về nước. Bên cạnh đó, để bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần cho trí thức Việt kiều có nguyện vọng trở về, cần nghiên cứu chính sách trả

lương tương đương với mức lương họ đang hưởng ở nước ngoài, đặc biệt nếu họ có những bí quyết về khoa học và công nghệ trong lĩnh vực cần thiết cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Cần tích cực tuyên truyền và vận động toàn xã hội nhận thức đúng đắn về đội ngũ nhân tài Việt kiều như một tài sản quý báu của đất nước. Tăng cường các hoạt động giao lưu giữa đồng bào trong nước và bà con Việt kiều ở các cấp độ khác nhau, đồng thời xây dựng những chính sách mở, hấp dẫn, phù hợp với nguyện vọng và tâm tư của cộng đồng Việt kiều. Cần tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, loại bỏ những mặc cảm và định kiến trước đây. Hãy chào đón mọi nhân tài từ nước ngoài quay về đóng góp cho Tổ quốc, đồng thời tôn vinh và trân trọng những đóng góp của họ cho sự phát triển của đất nước.

Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài chứa đựng những giá trị lý luận và thực tiễn cốt lõi sâu sắc, được thể hiện tập trung qua các quan điểm phản ánh tư duy nhất quán của Người về vai trò của nhân tài đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, đồng thời khẳng định trách nhiệm của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội trong việc tạo lập môi trường, cơ chế và điều kiện thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực, đóng góp cho đất nước và nhân dân.

Thứ nhất, khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của nhân tài đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, coi sử dụng nhân tài là nhiệm vụ chiến lược, lâu dài. Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài là nguồn lực quan trọng, góp phần quyết định chất lượng và hiệu quả thực hiện các nhiệm vụ cách mạng. Người nhận thức sâu sắc sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước không thể thiếu nhân tài. Vì vậy, việc sử dụng nhân tài không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu của từng nhiệm vụ cụ thể mà còn phải được quan tâm thường xuyên, lâu dài, gắn với chiến lược phát triển đất nước.

Thứ hai, đề cao đạo đức, coi trọng sự kết hợp giữa đức và tài trong và sử dụng nhân tài. Hồ Chí Minh luôn đặt đạo đức trong mối quan hệ chặt chẽ với tài năng, trong đó đạo đức là nền tảng định hướng mục đích và cách thức sử dụng tài năng, còn tài năng là điều kiện để hiện thực hóa những phẩm chất và trách nhiệm đối với đất nước, nhân dân. Lựa chọn và sử dụng nhân tài phải xem xét toàn diện cả phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, khả năng thực tiễn và tinh thần trách nhiệm.

Thứ ba, bảo đảm tính khách quan, công tâm, dân chủ và minh bạch trong sử dụng nhân tài. Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng việc đánh giá con người trên cơ sở năng lực và kết quả thực tế, không để những yếu tố như quan hệ cá nhân, địa vị, xuất thân, thành kiến hay lợi ích nhóm chi phối. Người phê phán những biểu hiện hẹp hòi, bè phái, cục bộ và thiếu công tâm trong công tác sử dụng con người. Muốn sử dụng đúng người tài, trước hết phải có cách nhìn nhận khách quan, đánh giá đúng phẩm chất và năng lực của mỗi cá nhân, đồng thời tạo cơ hội bình đẳng để những người có tài năng được thể hiện và cống hiến.

Thứ tư, tôn trọng, tin tưởng, mạnh dạn giao nhiệm vụ và quyền hạn cho nhân tài, đồng thời khuyến khích, bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm. Hồ Chí Minh không chỉ quan tâm đến việc tìm kiếm, phát hiện người tài mà còn nhấn mạnh trách nhiệm của tổ chức và người lãnh đạo trong việc tin tưởng, giao việc và tạo điều kiện để nhân tài phát huy năng lực. Việc sử dụng nhân tài cần gắn với sự tôn trọng ý kiến, khuyến khích sáng kiến, trao quyền chủ động và tạo không gian cho nhân tài. Người lãnh đạo phải biết lắng nghe, tiếp thu những ý kiến xác đáng, mạnh dạn giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực và sở trường của nhân tài, tránh tư tưởng áp đặt hoặc không dám sử dụng người có năng lực nổi trội. Đồng thời, cần có cơ chế khuyến khích và bảo vệ những người dám đổi mới, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Qua đó, nhân tài có điều kiện phát huy khả năng, chủ động giải quyết những vấn đề thực tiễn và tạo ra những đóng góp có giá trị.

Thứ năm, sử dụng nhân tài phải đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực và sở trường; gắn sử dụng với đãi ngộ, đánh giá, rèn luyện và phát triển liên tục. Mỗi người có năng lực, sở trường và điều kiện phát triển khác nhau, do đó không thể áp dụng một cách sử dụng chung cho tất cả mọi người. Việc giao nhiệm vụ phải căn cứ vào năng lực thực tế và yêu cầu công việc, đồng thời gắn với chế độ đãi ngộ phù hợp, thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần tạo điều kiện để nhân tài được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, được đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển khi cần thiết.

Thứ sáu, mở rộng phạm vi sử dụng nhân tài, không phân biệt thành phần, xuất thân, vị trí và môi trường công tác; phát huy sức mạnh của toàn xã hội trong sử dụng

nhân tài. Nhân tài không chỉ có trong đội ngũ cán bộ, đảng viên mà còn hiện diện trong các tầng lớp nhân dân, ở nhiều ngành nghề, lĩnh vực và môi trường công tác khác nhau. Việc sử dụng nhân tài không nên bị giới hạn bởi địa vị, thành phần, xuất thân hay phạm vi tổ chức mà cần hướng đến mọi người có tài năng, phẩm chất và mong muốn đóng góp cho đất nước.

Giá trị tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài không chỉ thể hiện ở việc nhận thức đúng vị trí, vai trò của nhân tài mà còn nhấn mạnh yêu cầu lựa chọn đúng người, sử dụng đúng năng lực, bảo đảm sự công tâm, tin tưởng và tạo điều kiện để nhân tài phát huy khả năng. Xuyên suốt hệ thống quan điểm đó là tư tưởng sử dụng nhân tài bằng sự tin tưởng, tôn trọng và hành động cụ thể; lấy năng lực, hiệu quả công việc và sự cống hiến cho đất nước, nhân dân làm căn cứ đánh giá. Đây là những giá trị có ý nghĩa định hướng quan trọng đối với việc xây dựng và thực hiện chính sách sử dụng nhân tài trong điều kiện hiện nay.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 luận án đã góp phần làm rõ nội dung tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài. Trong dòng chảy không ngừng của lịch sử dân tộc, 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.

Hiện nay, việc sử dụng nhân tài trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc là việc làm rất quan trọng và cấp thiết. Đảng và Nhà nước ta cũng đã nhận thức đầy đủ về vai trò của nhân tài và tầm quan trọng của việc có chiến lược sử dụng nhân tài phù hợp, phát huy tài năng, lợi thế, năng lực của đội ngũ nhân tài phục vụ công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Các chủ thể cần quán triệt sâu sắc và nghiêm túc thực hiện những chỉ dẫn về sử dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh, thông qua đó góp phần vào sự nghiệp phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc do ĐCSVN lãnh đạo.

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: chủ thể chiến lược, mục tiêu chiến lược, nhiệm vụ chiến lược, nội dung chiến lược và nguyên tắc, phương pháp thực hiện.

Thứ nhất, về chủ thể chiến lược

Chủ thể chiến lược sử dụng nhân tài ở Việt Nam là hệ thống chính trị dưới sự lãnh đạo của Đảng, trong đó các cơ quan, tổ chức và cá nhân tham gia với những chức năng, nhiệm vụ và phạm vi trách nhiệm khác nhau, bảo đảm nhân tài được lựa chọn đúng, bố trí phù hợp, giao nhiệm vụ tương xứng với năng lực, được tạo điều kiện phát huy sở trường và có cơ chế đãi ngộ, đánh giá, bảo vệ phù hợp. Cụ thể:

(i) Đảng Cộng sản Việt Nam giữ vai trò lãnh đạo đối với việc sử dụng nhân tài. Thông qua các nghị quyết như Nghị quyết số 03-NQ/HNTW (1997), Nghị quyết số 26-NQ/TW (2018), Nghị quyết số 45-NQ/TW (2023), Nghị quyết số 57-NQ/TW (2024),Văn kiện Đại hội XIV,... Đảng định hướng chủ trương về sử dụng nhân tài, lãnh đạo xây dựng tổ chức, bộ máy và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực để thực hiện tốt công tác sử dụng nhân tài; đồng thời kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, bảo đảm nhân tài được trọng dụng thực chất, không bị cản trở bởi tư tưởng cục bộ, hoặc những biểu hiện thiếu công tâm.

(ii) Nhà nước giữ vai trò thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng thành hệ thống chính sách, pháp luật, tạo cơ sở pháp lý cho việc phát hiện, thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Với chức năng lập hiến, lập pháp và giám sát tối cao, Quốc hội quyết định những vấn đề pháp lý có tính nền tảng liên quan đến tổ chức bộ máy, chế độ công vụ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và các vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực. Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ cụ thể hóa chủ trương của Đảng thành các chiến lược, chương trình, chính sách và tổ chức thực hiện trên phạm vi toàn quốc. Bộ Nội vụ giữ vai trò cơ quan tham mưu về quản lý nhà nước đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách và hướng dẫn triển khai các quy định liên quan đến thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công. Các bộ, ngành có trách nhiệm cụ thể hóa chính sách theo chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu phát triển của từng lĩnh vực. UBND các tỉnh, thành phố tổ chức xây dựng và thực hiện chương trình, đề án, kế hoạch phù hợp với đặc điểm, điều kiện và nhu cầu nhân lực của địa phương.

Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị là chủ thể trực tiếp và có vai trò quyết định trong việc sử dụng nhân tài. Trách nhiệm của người đứng đầu trước hết là nhận diện đúng năng lực, sở trường và tiềm năng của nhân tài; trên cơ sở đó lựa chọn vị trí phù hợp, giao nhiệm vụ tương xứng và trao quyền chủ động cần thiết để họ phát huy khả năng. Người đứng đầu cũng trực tiếp quyết định hoặc tham gia quyết định việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, đề xuất bổ nhiệm, khen thưởng, đãi ngộ, luân chuyển và tạo cơ hội phát triển đối với nhân tài theo thẩm quyền. Đặc biệt, người đứng đầu phải xây dựng môi trường làm việc dân chủ, khuyến khích đổi mới, tôn trọng ý kiến chuyên môn, bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm và kịp thời tháo gỡ những rào cản trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

(iii) Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia giám sát, phản biện và thúc đẩy việc sử dụng nhân tài công bằng, hiệu quả; phản ánh tâm tư, nguyện vọng của nhân tài; tham gia giám sát việc thực hiện các chính sách về bố trí, sử dụng, đãi ngộ và bảo vệ người có tài năng; đồng thời phát hiện, kiến nghị khắc phục những biểu hiện thiếu công bằng, định kiến hoặc cục bộ trong quá trình sử dụng

nhân tài. Thông qua hoạt động giám sát và phản biện xã hội, các tổ chức góp phần bảo đảm việc sử dụng nhân tài được thực hiện công khai, minh bạch, dựa trên năng lực và kết quả cống hiến, hạn chế tình trạng lợi dụng quyền hạn hoặc các mối quan hệ cá nhân để chi phối việc bố trí, đánh giá và đãi ngộ. Bên cạnh đó, các tổ chức chính trị - xã hội còn góp phần kết nối nhân tài với cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng và các tổ chức có nhu cầu, tạo điều kiện để tiếng nói và năng lực của nhân tài được ghi nhận trong quá trình hoạch định, thực hiện chính sách.

(iv) Các cơ sở giáo dục - đào tạo, nghiên cứu khoa học và doanh nghiệp là những chủ thể trực tiếp sử dụng và phát huy nhân tài trong các lĩnh vực hoạt động của đời sống kinh tế - xã hội. Các cơ sở giáo dục, nghiên cứu và doanh nghiệp là những môi trường mà nhân tài trực tiếp thực hiện chuyên môn, nghiên cứu, sáng tạo, quản lý và tạo ra giá trị. Các trường đại học, viện nghiên cứu có trách nhiệm xây dựng môi trường học thuật thuận lợi, giao nhiệm vụ nghiên cứu phù hợp, trao quyền tự chủ chuyên môn, tạo điều kiện tiếp cận nguồn lực và khuyến khích các công trình khoa học có giá trị. Doanh nghiệp thực hiện việc bố trí nhân tài vào các vị trí chuyên môn, quản lý và điều hành phù hợp; đồng thời xây dựng cơ chế trả lương, thưởng, phân chia lợi ích, khuyến khích sáng kiến và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp tương xứng với đóng góp.

Chủ thể sử dụng nhân tài ở Việt Nam được tổ chức thành một hệ thống có sự phân công và phối hợp giữa các cấp, các ngành và các tổ chức. Các chủ thể không chỉ có trách nhiệm phát hiện hay thu hút người tài mà phải cùng tham gia bảo đảm các điều kiện để nhân tài được sử dụng đúng vị trí, đúng sở trường, có quyền hạn và nguồn lực cần thiết, được ghi nhận, đãi ngộ tương xứng với đóng góp, qua đó phát huy năng lực, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và những giá trị thực tiễn mà nhân tài tạo ra cho tổ chức và xã hội.

Thứ hai, về mục tiêu chiến lược

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng đã xác định: "Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài hình thành đội ngũ trí thức, có năng lực thực hành năng động sáng tạo" [22]. Đây là lần đầu tiên trong thời kỳ đổi mới, mục tiêu

phát triển con người, đặc biệt là nhân tài, được đặt trong một chỉnh thể chiến lược gắn với yêu cầu phát triển đất nước. Không chỉ dừng ở việc nâng cao trình độ dân trí, Đảng đã xác định rõ ba cấp độ phát triển nguồn lực con người: dân trí – nhân lực – nhân tài, trong đó "bồi dưỡng nhân tài" là khâu cao nhất, mang tính quyết định đối với năng lực cạnh tranh và sự phát triển lâu dài của quốc gia.

Đại hội VII tiếp tục khẳng định mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức và có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội" và cần "quan tâm thích đáng đào tạo nhân tài" [24]. Điểm phát triển mới ở đây là mục tiêu không chỉ dừng ở việc "có tri thức" mà còn nhấn mạnh đến năng lực thực hành, tính tự chủ và khả năng sáng tạo – những yếu tố cốt lõi của nhân tài trong bối cảnh chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, mục tiêu này cũng gắn chặt với yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, thể hiện rõ quan điểm nhất quán của Đảng về sự thống nhất giữa "đức" và "tài" trong xây dựng nhân tài.

Đến các kỳ Đại hội sau, đặc biệt là Đại hội X, XI và XII, mục tiêu phát triển nhân tài tiếp tục được bổ sung theo hướng gắn với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nhấn mạnh xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực then chốt. Mục tiêu chiến lược không chỉ là "có nhân tài" mà còn là "sử dụng hiệu quả nhân tài", gắn với nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế và xã hội.

Đại hội XIV của Đảng đã nâng tầm mục tiêu này trong bối cảnh mới: "Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài" [37; tr.388]. So với các giai đoạn trước, mục tiêu chiến lược đã có sự chuyển biến rõ nét từ phát triển về số lượng sang nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng; từ đào tạo trong nước là chủ yếu sang kết hợp chặt chẽ với thu hút nhân tài trong và ngoài nước; từ đáp ứng nhu cầu phát triển trước mắt sang hướng tới vai trò dẫn dắt, tạo đột phá trong phát triển dài hạn.

Có thể thấy mục tiêu chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam được hình thành và phát triển theo một tiến trình logic, ngày càng hoàn thiện và toàn diện hơn. Từ chỗ tập trung vào nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài, đến việc xây dựng đội ngũ nhân tài chất lượng cao, và hiện nay là phát triển nhân tài như một lực lượng nòng cốt, có vai trò dẫn dắt đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Mục tiêu này không chỉ phản ánh yêu cầu khách quan của sự phát triển mà còn thể hiện sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài trong sự nghiệp cách mạng.

Thứ ba, về nhiệm vụ chiến lược

Trên cơ sở mục tiêu chiến lược đã xác định, Đảng ta cụ thể hóa thành hệ thống nhiệm vụ trọng tâm nhằm bảo đảm việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài một cách hiệu quả. Ngay từ Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 (khóa VIII) về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng nhấn mạnh: "Đặc biệt chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài đóng góp cho sự phát triển của đất nước" [5]. Đây là bước phát triển quan trọng, chuyển từ nhận thức về vai trò của nhân tài sang xác lập nhiệm vụ mang tính hệ thống, gắn với yêu cầu cụ thể của từng lĩnh vực và từng cấp quản lý.

Nhiệm vụ chiến lược này được tiếp tục bổ sung và hoàn thiện qua các kỳ Đại hội. Đại hội X của Đảng nhấn mạnh "Chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài; nhanh chóng xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, dân tộc, vùng miền..."; "Trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành"; "Đối với trí thức, phát huy trí tuệ và năng lực, mở rộng thông tin, phát huy dân chủ, trọng dụng nhân tài"; "bồi dưỡng nhân tài theo định hướng quy hoạch" [29], qua đó mở rộng nội hàm nhiệm vụ không chỉ dừng ở việc phát hiện và đào tạo mà còn gắn với yêu cầu tổ chức, phân bổ và sử dụng nguồn nhân lực một cách hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngành nghề, vùng miền và trình độ phát triển. Đại hội XI của ĐCSVN (2011) xác định "khuyến khích, tạo thuận lợi để người lao động học tập, nâng cao trình độ, tay nghề, đồng thời có cơ chế, chính sách phát hiện, trọng dụng nhân tài"; "Thực hiện đồng bộ chính sách đào tạo, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng nhân tài khoa học, công

nghệ"; "Có chính sách đặc biệt đối với nhân tài của đất nước" [31]. Đại hội XII của ĐCSVN (2016) xác định "Phát triển giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài"; "Có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài của đất nước"; "Có cơ chế, chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài của đất nước"; "Có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài" [32], cho thấy nhiệm vụ chiến lược đã chuyển sang hướng toàn diện hơn, bao quát đầy đủ các khâu từ đầu vào đến đầu ra của quá trình phát triển và sử dụng nhân tài.

Đặc biệt, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã yêu cầu: "Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài" [33; tr.64]. Điểm nhấn quan trọng ở đây là chuyển từ tư duy "trọng dụng nhân tài nói chung" sang tiếp cận có trọng tâm, trọng điểm, đồng thời mở rộng phạm vi nhân tài trên cơ sở xóa bỏ các rào cản về thành phần, khu vực và không gian địa lý.

Bên cạnh đó, Đại hội XIII của Đảng nhận định "Cơ chế và chính sách cán bộ trong hoạt động khoa học và công nghệ còn nặng về hành chính hóa, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài" [34; tr.83]; Những đánh giá đó cũng đúng với việc thu hút và trọng dụng nhân tài cả trong Đảng và ngoài Đảng, khu vực nhà nước và ngoài khu vực nhà nước. Vì vậy, Đại hội XIII của Đảng yêu cầu phải "đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo" [34; tr.231], nhấn mạnh tính đột phá trong thể chế và cơ chế thực hiện.

Có thể thấy nhiệm vụ chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam được xác định ngày càng rõ ràng, toàn diện và cụ thể hơn qua từng giai đoạn phát triển. Từ chỗ tập trung vào phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, đến việc thực hiện đồng bộ các khâu đào

tạo, thu hút, sử dụng và đãi ngộ; từ tiếp cận đại trà sang tiếp cận có trọng tâm, trọng điểm; từ phạm vi trong nước sang mở rộng ra cả nhân tài ngoài Đảng và người Việt Nam ở nước ngoài. Đồng thời, nhiệm vụ chiến lược cũng ngày càng gắn chặt với yêu cầu đổi mới thể chế, bảo đảm môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực và cống hiến hiệu quả. Điều này phản ánh sự vận dụng linh hoạt và phát triển tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài trong điều kiện mới, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Thứ ba, về nội dung chiến lược

Nội dung chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay được hình thành tương đối toàn diện, bao quát các khâu từ phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng, đãi ngộ và tạo môi trường phát huy nhân tài. Trên cơ sở kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước không chỉ dừng lại ở nhận thức mà đã từng bước được cụ thể hóa thành hệ thống cơ chế, chính sách tương đối đồng bộ, hướng tới mục tiêu phát huy tối đa giá trị của nguồn nhân lực chất lượng cao.

(1) Phát hiện và thu hút nhân tài. Nghị quyết số 03-NQ/HNTW (1997) đã đặt nền móng khi nhấn mạnh nhiệm vụ "chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo và quản lý các cấp từ Trung ương đến cơ sở; cán bộ khoa học đầu ngành; cán bộ quản lý kinh doanh các doanh nghiệp lớn" [5]. Tinh thần này tiếp tục được phát triển trong các kỳ Đại hội sau, đặc biệt là ngày 24-11-2023, Hội nghị Trung ương 8 (khóa XIII) đã ban hành Nghị quyết số 45-NQ/TW về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới, trong đó xác định: "Kịp thời phát hiện nhân tài trong nước và người Việt Nam ở nước ngoài; có cơ chế, chính sách ưu tiên, đột phá trong thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ nhân tài". Việc ban hành Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ [19] quy định những chính sách đột phá vượt trội, tạo cơ sở pháp lý cho việc thu hút, trọng dụng nhân tài vào làm việc trong khu vực công. Đây là cơ chế vượt trội để thu hút, trọng dụng người có tài năng. Cùng với lương, thưởng, người có tài năng được đầu tư trang thiết bị,

phương tiện làm việc, bố trí, sắp xếp nhân lực, vật lực để thực hiện nhiệm vụ tiếp cận tài liệu phục vụ chuyên môn, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong quá trình triển khai thực hiện chính sách. Những chính sách này không chỉ thể hiện cam kết của Chính phủ trong việc cải thiện môi trường làm việc, mà còn là lời khẳng định rằng tài năng thực sự sẽ được trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng.

(2) Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài. Đảng nhất quán xác định "giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài" [25]. Từ đó, các chính sách ngày càng nhấn mạnh tính hệ thống, dài hạn và gắn với nhu cầu thực tiễn phát triển đất nước. Các nghị quyết mới như Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia xác 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" [10]; Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo xác định "Hiện đại hóa, nâng tầm giáo dục đại học, tạo đột phá phát triển nhân lực trình độ cao và nhân tài, dẫn dắt nghiên cứu, đổi mới sáng tạo" [11]; Nghị quyết số 79-NQ/TW ngày 06/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế Nhà nước xác định "Có chính sách hiệu quả nhằm thu hút và trọng dụng nhân tài gắn với tiêu chuẩn năng lực, đạo đức nghề nghiệp, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ" [12]; Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam "thể chế đóng vai trò then chốt, nhất là cơ chế, chính sách đột phá để huy động và sử dụng hiệu quả nguồn lực đầu tư cho văn hóa, thu hút, trọng dụng nhân tài" [13]. Các Nghị quyết tiếp tục khẳng định vai trò then chốt của nhân tài trong khoa học – công nghệ, giáo dục và đổi mới sáng tạo, qua đó mở rộng nội dung đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập và dẫn dắt phát triển.

(3) Sử dụng, bố trí và phát huy nhân tài theo nguyên tắc "đúng người, đúng việc". Đây là điểm xuyên suốt trong tư tưởng Hồ Chí Minh và được thể chế hóa trong nhiều chính sách như . Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: "Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân

tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước." Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08-11-2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã đề ra mục tiêu liên quan đến chính sách trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong nền công vụ như: tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ, năng lực của công chức; thực hiện chế độ thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý…, qua đó chuyển từ cách dùng người mang tính hành chính sang cách tiếp cận dựa trên năng lực và hiệu quả thực tiễn.

(4) Chính sách đãi ngộ và tạo động lực cho nhân tài. Nếu trước đây, chính sách đãi ngộ còn mang tính chung, thì hiện nay đã có những bước tiến rõ rệt theo hướng cụ thể, vượt trội và cạnh tranh hơn. Nghị định số 179/2024/NĐ-CP quy định các mức phụ cấp đặc thù "Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng khi tuyển dụng vào làm công chức, viên chức thì được hưởng 100% mức lương trong thời gian tập sự. Đồng thời được hưởng phụ cấp tăng thêm bằng 150% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng trong thời hạn 05 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng" [19]. Đồng thời, Chiến lược quốc gia cũng nhấn mạnh phương châm "Bốn tốt" (đãi ngộ tốt – cơ hội thăng tiến tốt – môi trường làm việc tốt – để sáng tạo tốt), cho thấy nội dung chiến lược đã tiếp cận gần hơn với các chuẩn mực quốc tế về quản trị nhân tài.

(5) Xây dựng môi trường và thể chế phát huy nhân tài. Đảng và Nhà nước ngày càng chú trọng việc hoàn thiện thể chế, bảo đảm môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, khuyến khích sáng tạo và bảo vệ người dám nghĩ, dám làm. Đại hội XIII đã chỉ ra những hạn chế như "Thiếu cơ chế, chính sách khuyến khích và bảo vệ người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm cả ở khu vực nhà nước và khu vực tư nhân" [35; tr.76], từ đó đặt ra yêu cầu đổi mới mạnh mẽ thể chế. Đại hội XIV tiếp tục nhấn mạnh "đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài; khuyến khích và

bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung" [37; tr.388], cho thấy nội dung chiến lược đã chuyển từ chú trọng "tuyển chọn" sang "tạo môi trường phát triển", phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế tri thức và đổi mới sáng tạo.

Nội dung chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay đã phát triển theo hướng ngày càng toàn diện, hiện đại và hội nhập, bao quát đầy đủ các khâu từ đầu vào (phát hiện, thu hút), quá trình (đào tạo, bồi dưỡng) đến đầu ra (sử dụng, đãi ngộ, phát huy). Đây chính là sự cụ thể hóa sinh động tư tưởng Hồ Chí Minh trong điều kiện mới, đồng thời phản ánh bước chuyển quan trọng từ tư duy quản lý nhân lực truyền thống sang quản trị nhân tài theo hướng khoa học, hiệu quả và bền vững.

Thứ tư, về nguyên tắc và phương pháp thực hiện

Trong chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay, hệ thống nguyên tắc và phương pháp thực hiện được hình thành trên cơ sở kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời được cụ thể hóa qua các quan điểm, đường lối và chính sách của Đảng, Nhà nước qua các kỳ đại hội và văn bản quan trọng. Đây là nền tảng bảo đảm cho việc triển khai chiến lược một cách đúng hướng, khoa học và hiệu quả.

(1) Kết hợp chặt chẽ giữa "đức" và "tài", lấy "đức" làm gốc trong đánh giá và sử dụng nhân tài. Quan điểm này không chỉ mang ý nghĩa định hướng giá trị mà còn là tiêu chí cốt lõi trong công tác cán bộ. Nhân tài phải vừa có năng lực chuyên môn, vừa có phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Đây là cơ sở để bảo đảm việc sử dụng nhân tài đúng mục tiêu, tránh lệch hướng hoặc lạm dụng quyền lực.

(2) Công bằng, khách quan, minh bạch trong phát hiện, tuyển chọn và sử dụng nhân tài ngày càng được nhấn mạnh. Các văn kiện của Đảng, đặc biệt từ Đại hội XIII, chỉ rõ những hạn chế như "thiếu cơ chế, chính sách tuyển chọn và trọng dụng người tài" [35; tr.75]. đặt ra yêu cầu phải đổi mới phương thức đánh giá theo hướng dựa trên năng lực thực tiễn, kết quả công việc, có tiêu chí rõ ràng, lượng hóa được, đồng thời hạn chế tối đa các yếu tố chủ quan như quan hệ, cảm tính hay bè phái.

(3) Đúng người, đúng việc, phát huy sở trường được xác định là yêu cầu mang tính phương pháp trong sử dụng nhân tài. Phải "xem người ấy xứng với việc gì", và thực tiễn hiện nay tiếp tục khẳng định điều đó. Các chính sách của Nhà nước như Luật Cán bộ, công chức năm 2025 hay các nghị định về thu hút nhân tài đều hướng tới việc bố trí, phân công phù hợp với năng lực, tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa thế mạnh chuyên môn.

(4) Kết hợp giữa thu hút, sử dụng với đào tạo, bồi dưỡng và phát triển lâu dài. Nhân tài không chỉ được "tìm kiếm" mà còn phải được "nuôi dưỡng". Nghị quyết số 26-NQ/TW và các chiến lược gần đây đều nhấn mạnh yêu cầu xây dựng hệ thống phát hiện, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ một cách đồng bộ, liên thông. Điều này phản ánh cách tiếp cận động, coi nhân tài là nguồn lực phát triển cần được đầu tư lâu dài chứ không phải nguồn lực tĩnh.

(5) Về phương pháp thực hiện, chiến lược sử dụng nhân tài ngày càng chuyển mạnh theo hướng hiện đại, khoa học và dữ liệu hóa. Việc thi tuyển cạnh tranh, đánh giá theo vị trí việc làm, ứng dụng công nghệ trong quản lý nhân sự, cũng như xây dựng cơ sở dữ liệu về nhân tài là những bước tiến quan trọng. Đồng thời, các chính sách như Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, Quyết định số 899/QĐ-TTg, hay Nghị định số 179/2024/NĐ-CP đã cụ thể hóa phương pháp triển khai theo hướng linh hoạt, phù hợp với từng nhóm đối tượng nhân tài.

(6) Kết hợp khuyến khích với bảo vệ nhân tài, đặc biệt là những người "dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung". Đây không chỉ là yêu cầu về cơ chế mà còn là điều kiện về môi trường chính trị - xã hội, nhằm tạo động lực và niềm tin để nhân tài cống hiến lâu dài.

Hệ thống nguyên tắc và phương pháp thực hiện chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay ngày càng hoàn thiện theo hướng khoa học, minh bạch và hiệu quả hơn, vừa kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh, vừa thích ứng với yêu cầu phát triển mới của đất nước trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu. Nhìn chung "Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam đã có nhiều bước tiến, với các chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và đào tạo cán bộ chất lượng cao. Tuy nhiên, tổng thể vẫn còn thiếu tính đồng bộ" [Phụ lục 4].

3.2. Thực trạng 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

Trong tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài giữ vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Với Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ là những người có tri thức, có năng lực chuyên môn, mà còn là những người có đạo đức, có tinh thần cống hiến, dám hy sinh vì lợi ích của dân tộc. Người khẳng định: "Nước nhà cần phải kiến thiết. Kiến thiết cần phải có nhân tài" [74; tr.504], coi việc trọng dụng nhân tài là động lực nội sinh cho mọi bước phát triển.

Trong thực tiễn Việt Nam hiện nay, nhận thức về vai trò của nhân tài đã có sự chuyển biến mạnh mẽ, thể hiện qua các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Đại hội XIII của Đảng khẳng định: "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 và 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" [34; tr.203-204]. Đại hội XIV đã đề ra nhiệm vụ "Hoàn thiện cơ chế thu hút, tuyển dụng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập" [36; tr.243].

Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định mục tiêu chung "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" [102; tr.2]. Sự ra đời của chiến lược này cho thấy Nhà nước Việt Nam đã có bước tiến rõ rệt trong việc thể chế hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, coi việc phát triển và sử dụng nhân tài là chiến lược dài hạn, có tầm nhìn quốc gia.

Bên cạnh đó, nhiều địa phương và ngành, lĩnh vực đã chủ động cụ thể hóa chủ trương của Đảng, triển khai các đề án, chương trình nhằm thu hút và phát huy vai trò

của nhân tài. Theo thống kê của Sở Nội Vụ Hà Nội, từ năm 2013, Hà Nội đã thực hiện chính sách thu hút nhân tài. Đây cũng là một trong các chính sách lớn trong Luật Thủ đô, góp phần phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao, đưa Thủ đô phát triển nhanh và bền vững. Hoặc tại Hải Phòng đã ban hành Nghị quyết quy định chính sách phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực vi mạch bán dẫn, trí tuệ nhân tạo trên địa bàn thành phố, giai đoạn 2025 – 2030, theo đó "các chuyên gia, nhà khoa học được xem xét hưởng hỗ trợ một lần 100 triệu đồng/người. Hỗ trợ này được chi trả thành 2 đợt, 50% sau khi có quyết định cho hưởng chính sách của UBND Thành phố Hải Phòng và 50% còn lại sau khi hoàn thành 12 tháng làm việc theo hợp đồng. Đồng thời, khi có thành tích nghiên cứu, phát triển, các chuyên gia, nhà khoa học được thưởng 60 triệu đồng cho mỗi bằng độc quyền sáng chế được cấp tại Việt Nam và 120 triệu đồng cho mỗi bằng độc quyền sáng chế được cấp tại Hoa Kỳ, Nhật Bản hoặc Châu Âu." [14] Một số tỉnh, thành khác như Thành phố Hồ Chí Minh, Quảng Ninh, Bình Dương,… cũng đã có chính sách riêng để thu hút trí thức trẻ, chuyên gia giỏi và du học sinh về làm việc trong khu vực công. Bên cạnh đó, nhiều tập đoàn, doanh nghiệp lớn như Viettel, FPT, Vingroup, VinFast... cũng xây dựng chiến lược phát triển nhân tài, tạo nên sức mạnh khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo trong nền kinh tế. Nhờ những chính sách này, đội ngũ nhân lực chất lượng cao của Việt Nam ngày càng tăng về số lượng và chất lượng. Chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam hiện nay đã có nhiều cải thiện. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở nước ta tăng từ 40% (năm 2010) lên 65% (năm 2020). Tính đến năm 2023, lực lượng lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp, chứng chỉ đạt 14,1 triệu người, chiếm 27% dân số [103]. Trong khu vực công, tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ sau đại học tăng nhanh; nhiều người trẻ được đào tạo bài bản ở nước ngoài đã trở về cống hiến trong bộ máy nhà nước, góp phần nâng cao chất lượng quản lý, hoạch định chính sách. Điều đó phản ánh rõ vai trò ngày càng lớn của nhân tài trong tiến trình phát triển đất nước.

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. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là khoảng cách giữa chủ trương và thực tiễn: tuy có nhiều văn bản chính sách, nhưng cơ chế triển khai còn thiếu đồng bộ, chưa tạo được môi trường làm việc thực sự thuận lợi để nhân tài phát huy khả năng. Ở nhiều nơi, việc thu hút nhân tài còn mang tính phong trào, ngắn hạn, không gắn với chiến lược phát triển lâu dài của địa phương hay ngành. Không ít trường hợp, người tài sau khi được tuyển dụng lại bị bố trí công việc không phù hợp, không có cơ hội sáng tạo, dẫn đến lãng phí nguồn lực trí tuệ.

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

Bên cạnh đó, văn hóa trọng dụng nhân tài trong xã hội chưa thật sự bền vững. Một bộ phận lãnh đạo, quản lý còn e dè, thiếu cởi mở trong việc sử dụng người giỏi hơn mình; trong khi đó, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, cơ hội thăng tiến của người

tài còn chưa tương xứng. Môi trường làm việc trong khu vực công còn nặng tính hành chính, thiếu cơ chế khuyến khích cạnh tranh lành mạnh và ghi nhận kết quả sáng tạo. Điều này khiến nhiều nhân tài, đặc biệt là nhân tài trẻ, có xu hướng chuyển sang khu vực tư nhân hoặc ra nước ngoài để tìm cơ hội phát triển tốt hơn.

Xét theo tư tưởng Hồ Chí Minh, việc để nhân tài bị mai một, lãng phí là một tổn thất lớn cho quốc gia. Người từng nói: "Dùng người cũng như dùng gỗ. Người thợ khéo thì gỗ to, nhỏ, thẳng, cong đều tùy chỗ mà dùng được" [75; tr.88]. Điều đó đòi hỏi người lãnh đạo không chỉ có tầm nhìn chiến lược mà còn phải có tấm lòng bao dung, cởi mở, dám tin, dám giao việc cho người tài. Trong thực tế hiện nay, việc phát huy vai trò của nhân tài mới chỉ đạt được bước đầu; chúng ta vẫn cần tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách và văn hóa quản trị để "nguyên khí quốc gia" thực sự trở thành động lực phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Kết quả phỏng vấn sâu (Phụ lục 4), cả hai chuyên gia đều khẳng định nhân tài là yếu tố quyết định hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước, chất lượng hoạch định và thực thi chính sách, nhất là trong cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; đồng thời chỉ ra khoảng cách giữa chủ trương và thực thi còn khá rõ rệt, việc triển khai còn hình thức, nhiều nơi còn thiên về bằng cấp, quan hệ và thủ tục hành chính. Như vậy, nhận thức về vai trò của nhân tài đã chuyển biến ở tầm chủ trương nhưng chưa được chuyển hóa tương xứng thành hành động ở cơ sở.

Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ trong việc nhận thức và khẳng định vai trò của nhân tài trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Tuy nhiên, để tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài được hiện thực hóa trọn vẹn, cần tiếp tục nâng cao năng lực quản trị nhân tài, hoàn thiện cơ chế chính sách và xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, thực tài, qua đó khơi dậy và phát huy tối đa trí tuệ của con người Việt Nam - nguồn lực quý giá nhất cho công cuộc kiến thiết quốc gia trong giai đoạn mới.

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. Trước hết, trong các lĩnh vực khoa học

công nghệ, giáo dục và y tế, nhiều nhân sự vừa có trình độ chuyên môn cao, vừa có đạo đức nghề nghiệp tốt đã được phát hiện, tuyển dụng và sử dụng hiệu quả. Ví dụ, các nhà khoa học được tuyển chọn từ các trường đại học, viện nghiên cứu, sau khi trải qua quá trình đào tạo và bồi dưỡng, đã đóng góp quan trọng cho các chương trình nghiên cứu đột phá, sáng kiến khoa học và công nghệ quốc gia. Trong giáo dục, nhiều giảng viên, cán bộ quản lý vừa có trình độ chuyên môn cao vừa tận tụy với sinh viên đã nâng cao chất lượng đào tạo, xây dựng uy tín của các cơ sở giáo dục. Trong y tế, những bác sĩ, chuyên gia vừa giỏi chuyên môn vừa có y đức cao đã góp phần quan trọng trong chăm sóc sức khỏe cộng đồng, đặc biệt là trong các thời điểm dịch bệnh và thiên tai.

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. Sự kết hợp giữa đào tạo, quy hoạch, bố trí công việc và tin dùng nhân tài đã giúp một bộ phận cán bộ, chuyên gia trở thành lực lượng nòng cốt trong các lĩnh vực chiến lược, đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế – xã hội và nâng cao uy tín quốc gia.

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. Ngược lại, cũng có nơi trọng đạo đức mà bỏ qua năng lực, dẫn đến tình trạng người có đức nhưng thiếu tài năng không phát huy được hiệu quả công việc, hoặc người có tài nhưng chưa đủ chuẩn mực đạo đức được tuyển dụng và sử dụng. Những bất cập này phản ánh thách thức trong việc cân bằng giữa đức và tài trong tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nhân sự, đồng thời cũng cho thấy sự cần thiết phải hoàn thiện cơ chế, tiêu chí đánh giá và môi trường làm việc để nguyên tắc này được thực hiện toàn diện và hiệu quả hơn.

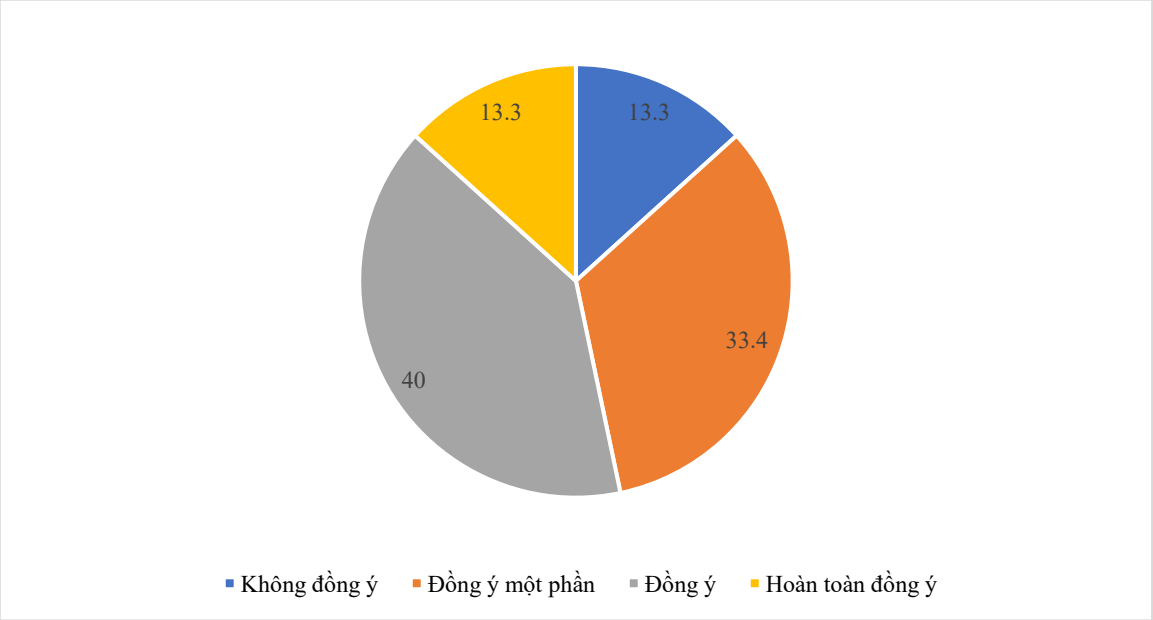
Để khắc phục những hạn chế này, việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá toàn diện, khách quan và minh bạch là hết sức quan trọng. Tiêu chí cần bao gồm cả năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn, khả năng lãnh đạo, sáng tạo, cùng với phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, lòng trung thành và thái độ phục vụ quần chúng. Đồng thời, cần tăng cường cơ chế giám sát, phản hồi từ tập thể và người dân để đảm bảo nhân tài vừa "đức" vừa "tài" thực sự được phát hiện, trọng dụng và phát huy hiệu quả trong thực tiễn.

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, trong đó có Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của BCHTW khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Nghị quyết khẳng định: "Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài" [7]. Đây là bước cụ thể hóa sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về nghệ thuật dùng người, lấy đức làm gốc, lấy tài làm trọng, lấy hiệu quả thực tiễn làm thước đo.

Bên cạnh đó, Chính phủ đã triển khai nhiều chính sách nhằm đổi mới phương thức sử dụng nhân tài. Điển hình như Nghị định 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của ĐCSVN, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội. Ở nhiều địa phương như Quảng Ninh, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh, việc bố trí nhân tài dựa trên năng lực, thành tích và kết quả công việc dần được thực hiện. Như tại Thành phố Hồ Chí Minh, đã triển khai chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học với hai giai đoạn: giai đoạn thí điểm (2014 - 2018) và giai đoạn chính thức (2018 - 2022). Ngày 06/12/2023, Hội đồng nhân dân Thành phố đã ban hành Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút. Trên cơ sở đó ngày 10/7/2024, Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Quyết định số 38/2024/QĐ-UBND Quy định về thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt. Chính sách quy định nhiều ưu đãi như: "hỗ trợ tối đa 100 triệu đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được thu hút lần đầu" và khuyến khích nghiên cứu khoa học với mức tối đa là 1 tỷ đồng/người/công trình [51], được miễn thuế thu nhập cá nhân, bố trí nhà ở công vụ,... Những nỗ lực của Thành phố đã thể hiện sự đổi mới tư duy trong việc sử dụng người tài, phù hợp với tinh thần Hồ Chí Minh: "Mục đích khéo dùng cán bộ, cốt để thực hành đầy đủ chính sách của Đảng và Chính phủ. Nếu cán bộ có ý hoang mang, sợ hãi, buồn rầu, uất ức, hoặc công tác không hợp, chắc không thành công được" [75; tr.319]. Tuy nhiên, khi đối chiếu với tư tưởng Hồ Chí Minh, có thể 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 khách quan, công tâm, Một bộ phận lãnh đạo còn thiếu nhạy bén trong đánh giá con người, dẫn đến tình trạng "đúng người sai việc", "thừa thầy thiếu thợ". Không ít trường hợp, người có trình độ, năng lực thực tiễn lại bị xếp vào vị trí hành chính hoặc công việc không phù hợp chuyên môn. Điều này khiến năng lực của họ không được phát huy tối đa, gây lãng phí lớn về chất xám. 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. Nhiều cá nhân có sáng kiến, có tư duy đột phá lại gặp khó khăn khi đề xuất ý tưởng vì e ngại va chạm hoặc sợ bị quy trách nhiệm. Ở một số nơi, môi trường làm việc còn nặng về tính hành chính, thiếu không gian sáng tạo, khiến nhân tài dễ nản lòng hoặc tìm kiếm cơ hội ở khu vực tư nhân, thậm chí ra nước ngoài làm việc. Ngoài ra, chính sách đãi ngộ, cơ hội thăng tiến và môi trường phát triển nghề nghiệp cho người tài chưa thật sự hấp dẫn. So với khu vực tư nhân hoặc quốc tế, điều kiện làm việc trong khu vực công vẫn còn hạn chế, thu nhập thấp, thủ tục hành chính phức tạp, dẫn đến hiện tượng "chảy máu chất xám". Số lượng người được tuyển dụng theo diện "người có tài năng" theo Nghị định 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ Quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của ĐCSVN, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội còn ít so với tiềm năng của đất nước.

Sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay đã có những chuyển biến tích cực, thể hiện qua sự đổi mới trong cơ chế, quy trình và nhận thức. Tuy nhiên, để đạt tới mức độ "nghệ thuật" khách quan, công tâm, không thành kiến, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế

sử dụng người tài theo hướng linh hoạt, minh bạch và nhân văn hơn. Điều quan trọng nhất là xây dựng được văn hóa lãnh đạo biết trọng người hiền, khuyến khích sáng tạo và sẵn sàng trao cơ hội cho những người thực sự có tài, có tâm, có tầm.

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. Trong thực tiễn, ở một số cơ quan, địa phương, việc giao nhiệm vụ, trao quyền cho cán bộ có năng lực đã có chuyển biến tích cực; môi trường làm việc từng bước được cải thiện theo hướng dân chủ hơn; cơ chế đánh giá, ghi nhận đóng góp của nhân tài ngày càng được quan tâm, góp phần tạo động lực cho một bộ phận nhân tài yên tâm công tác, cống hiến và phát huy vai trò trong các lĩnh vực quan trọng. 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.

Thứ nhất, tình trạng thiếu niềm tin thực chất đối với nhân tài vẫn tồn tại ở không ít nơi. Việc giao quyền chưa đầy đủ, còn tâm lý e ngại, dè dặt, thậm chí "giữ ghế, giữ quyền" dẫn đến hạn chế không gian sáng tạo của người có năng lực. Trong nhiều trường hợp, nhân tài chưa thực sự được trao quyền tương xứng với năng lực và trách nhiệm, dẫn đến tình trạng "có tài nhưng không có đất dụng võ".

Thứ hai, môi trường làm việc ở một số cơ quan, tổ chức chưa thực sự bảo đảm tính dân chủ và tôn trọng trí tuệ cá nhân. Ý kiến của người có chuyên môn cao đôi khi chưa được lắng nghe đầy đủ; vẫn còn biểu hiện định kiến, cục bộ, nặng về thâm niên hoặc quan hệ hơn là năng lực và đóng góp thực chất. Trong nhiều cơ quan, tư duy "an toàn", "bình quân chủ nghĩa" vẫn tồn tại; việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đôi khi vẫn dựa vào "tuổi tác", "thâm niên" hơn là năng lực thực tế. Chính tâm lý "ngại người giỏi", "sợ người tài" đã làm suy giảm hiệu quả sử dụng nhân tài.

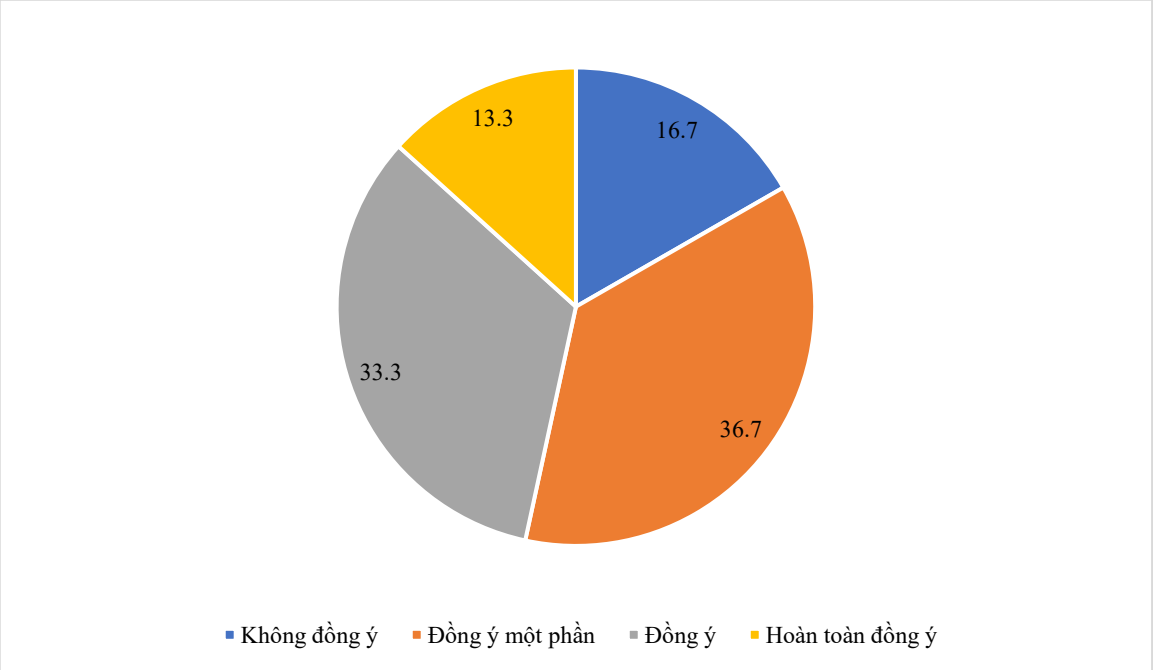
Theo kết quả khảo sát, 73,4% đội ngũ lãnh đạo quản lý cho rằng Sử dụng nhân tài cần gắn với việc xây dựng môi trường làm việc minh bạch, khách quan, chống bè phái là quan trọng hoặc rất quan trọng (Xem bảng 3.4).

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, 13,3% 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

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Thứ ba, cơ chế đánh giá, ghi nhận và đãi ngộ chưa thực sự phản ánh đúng giá trị của nhân tài. Việc đánh giá còn mang tính hình thức, chưa dựa nhiều vào kết quả

và hiệu quả công việc; khen thưởng, tôn vinh chưa kịp thời hoặc chưa tương xứng. Điều này dẫn đến cảm nhận thiếu công bằng trong một bộ phận nhân lực chất lượng cao, làm giảm niềm tin và sự gắn bó với khu vực công.

Thứ tư, việc bảo vệ nhân tài trước những rủi ro trong quá trình thực thi nhiệm vụ chưa được quan tâm đúng mức. Trong bối cảnh yêu cầu "dám nghĩ, dám làm" được đề cao, nhưng cơ chế bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo chưa thực sự rõ ràng và hiệu quả, khiến một bộ phận nhân tài còn tâm lý e dè, né tránh trách nhiệm, ảnh hưởng đến hiệu quả công việc.

Nguyên tắc tin tưởng, tôn trọng nhân tài tuy đã được khẳng định về mặt chủ trương, nhưng việc thực thi còn chưa đồng bộ và thiếu tính thực chất. Khoảng cách giữa "tin tưởng về mặt quan điểm" và "tin tưởng trong hành động" vẫn còn khá rõ nét. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện thể chế, đổi mới cơ chế quản lý và xây dựng môi trường làm việc thực sự dân chủ, minh bạch, qua đó bảo đảm nhân tài được tin tưởng, tôn trọng và phát huy tối đa năng lực trong thực tiễn.

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, đặc biệt là Nghị định số 90/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, đã đưa ra tiêu chí rõ ràng, gắn với kết quả công việc, đạo đức công vụ và sự tín nhiệm của tập thể. Bên cạnh đó, Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy BCHTW khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã đề ra đột phá "Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương" [7]. Đây là những bước tiến quan trọng trong việc thể chế hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về đánh giá con người dựa trên "thực đức" và "thực tài". Điển hình như tại thành phố Đà Nẵng, "tiếp nhận và bố trí công tác cho 1.269 người tốt nghiệp đại học công lập, chính quy

trở lên (trong đó, tiến sĩ: 25 người; thạc sĩ, bác sĩ nội trú: 283 người, đại học: 961 người)…Về cơ cấu ngành nghề của người được tiếp nhận: nhóm ngành xã hội là 329 (25,9%), y tế là 220 (17,3%), giáo dục là 201 (15,8%), nhóm ngành khoa học công nghệ và xây dựng là 130 (10,2%), ngành luật - hành chính và quản lý là 95 (7,5%), ngành kế toán - tài chính là 117 (9,2%), nhóm ngành công nghệ thông tin và viễn thông là 30 (2,4%), các ngành còn lại là 147 (11,825)" [15].

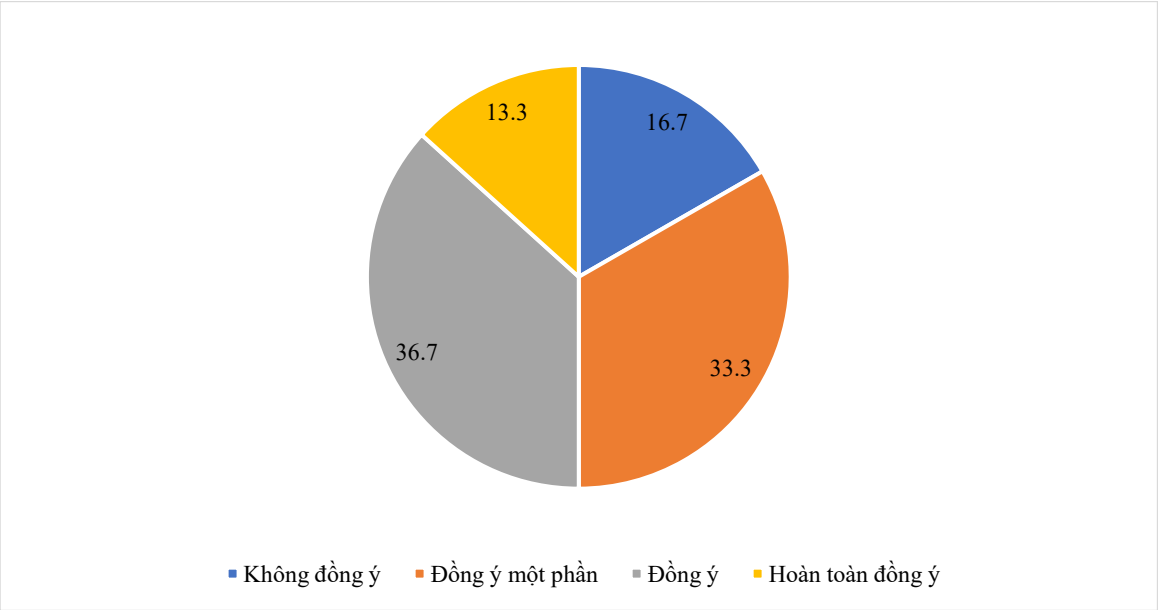
Tuy nhiên, nhìn tổng thể, việc sắp xếp, bố trí đúng khả năng, sở trường của nhân tài ở Việt Nam hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu phát triển của đất nước và tinh thần Hồ Chí Minh.

Thứ nhất, công tác quy hoạch và bố trí nhân tài chưa gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển thực tế. Ở một số địa phương, ngành nghề, việc bố trí nhân sự còn mang tính cứng nhắc, thiếu linh hoạt; nhiều người có năng lực bị "đóng khung" trong môi trường hành chính, không có điều kiện thử thách và phát triển. Trong khi đó, các cơ hội thăng tiến đôi khi vẫn dựa nhiều vào thâm niên hơn là năng lực cống hiến, làm giảm động lực phấn đấu của nhân tài trẻ.

Thứ hai, tình trạng "chảy máu chất xám" do sử dụng sai người vẫn còn khá phổ biến. Nhiều nhân tài trẻ, được đào tạo bài bản trong và ngoài nước, khi trở về nước làm việc, không được bố trí công việc đúng chuyên môn hoặc không được trao quyền thực sự để phát huy năng lực. Họ phải đối mặt với môi trường hành chính nặng nề, thiếu cơ chế khuyến khích, dẫn đến tâm lý chán nản hoặc chuyển sang khu vực tư nhân, thậm chí ra nước ngoài làm việc.

Thứ ba, tư tưởng cục bộ địa phương và tâm lý "ưu tiên người quen biết" vẫn còn phổ biến trong một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo. Một số người có quyền lực vẫn có xu hướng lựa chọn, đề bạt, trọng dụng những người "cùng quê", "cùng trường", "cùng nhóm lợi ích", thay vì căn cứ vào năng lực và phẩm chất thực tế. Hiện tượng này không chỉ làm mất đi tính công bằng trong sử dụng nhân tài mà còn gây chia rẽ nội bộ, làm giảm niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với công tác tổ chức cán bộ. Một số cơ quan, đơn vị vẫn tồn tại "văn hóa bè phái", thể hiện qua việc hình thành "nhóm thân hữu", "phe cánh" trong nội bộ. Trong môi trường đó, người có tài năng, trung thực, thẳng thắn thường bị cô lập, bị xem là "không hòa nhập", trong khi những người khéo nịnh, xu thời lại dễ được lòng cấp trên.

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

Từ góc nhìn tư tưởng Hồ Chí Minh, việc chưa thực hiện tốt nguyên tắc "đúng người, đúng việc" bắt nguồn từ hạn chế trong nhận thức, trong năng lực lãnh đạo và trong cơ chế giám sát. Trong thực tế, ở nhiều cấp, năng lực "biết người", tức khả năng phát hiện, đánh giá đúng người có tài vẫn là điểm yếu của không ít cán bộ quản lý. Do đó, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ làm công tác tổ chức, nhân sự, đặc biệt là người đứng đầu, có vai trò hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay.

Công tác sử dụng đúng người, đúng việc ở Việt Nam thời gian qua đã có bước tiến về mặt nhận thức và thể chế, song vẫn còn khoảng cách đáng kể giữa chính sách và thực tiễn. Chỉ khi nào những người có năng lực được giao việc phù hợp, được tin tưởng và được bảo vệ, thì tư tưởng Hồ Chí Minh mới thật sự trở thành hiện thực, góp phần đưa đất nước phát triển bền vững, hưng thịnh trong thời kỳ mới.

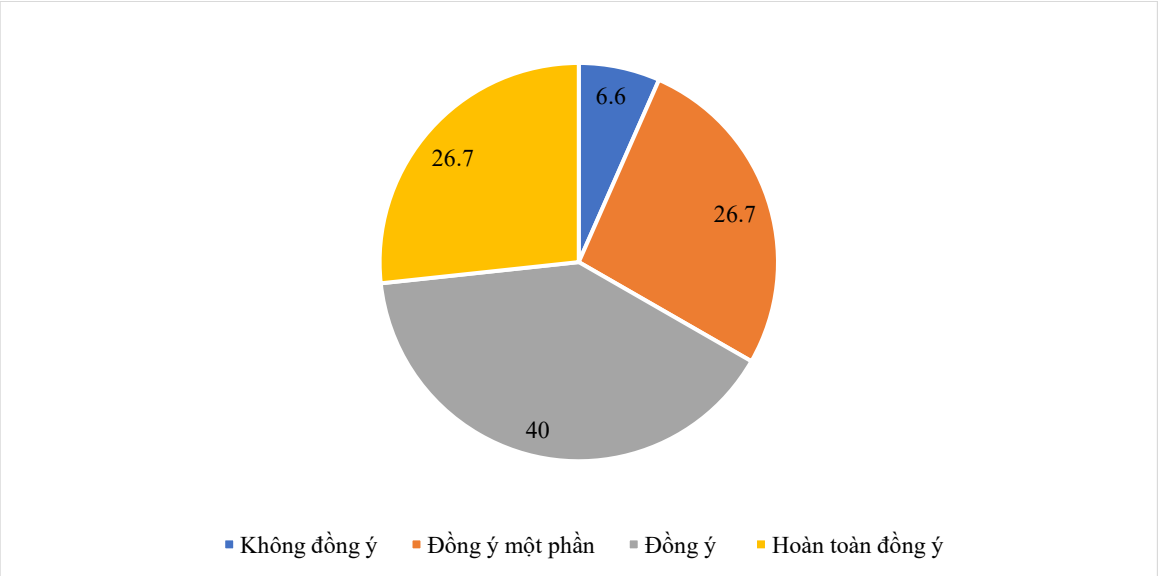
3.2.3.2. Thực thi giao nhiệm vụ, quyền hạn cho nhân tài để phát huy tài năng

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 tinh thần Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020: thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp vụ trưởng và tương đương, giám đốc sở và tương đương trở xuống. Ở một số cơ quan, địa phương như Hải Phòng, Quảng Ninh, Đà Nẵng, Bình Dương, Long An, công tác đánh giá và sử dụng nhân tài đã được triển khai theo hướng đổi mới, khách quan và thực chất hơn. Một số địa phương áp dụng thi tuyển một số chức danh công chức lãnh đạo, quản lý, tạo môi trường cạnh tranh công bằng, minh bạch trong công tác bổ nhiệm. Hình thức này đã mang lại những hiệu quả tích cực bước đầu, giúp lựa chọn được những người có năng lực thực tiễn, phẩm chất tốt, có khát vọng cống hiến, phù hợp với vị trí công tác.

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

Trong thực tiễn Việt Nam hiện nay, công tác phòng, chống quan liêu, hách dịch, cửa quyền, mất dân chủ trong bộ máy lãnh đạo, quản lý nói chung, và trong sử dụng nhân tài nói riêng, đã được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. Nhiều chủ

trương, quy định và biện pháp cụ thể đã được ban hành. Đặc biệt, Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 30/10/2016, Hội nghị lần thứ tư BCHTW Đảng (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ xác định "Cấp uỷ, chính quyền và người đứng đầu các cấp phải xây dựng kế hoạch, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra, giám sát, khắc phục tình trạng quan liêu, xa dân" [6]. Đồng thời, Luật Cán bộ, công chức 2025 xác định "Việc đánh giá phải bảo đảm dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều" [95]. Việc đảm bảo công khai, minh bạch trong tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ, qua đó góp phần giảm thiểu tình trạng cửa quyền, lạm quyền trong công tác nhân sự.

Một số cải cách đáng kể trong thời gian gần đây như xây dựng Chính phủ điện tử, chuyển đổi số trong quản lý công vụ, thực hiện thi tuyển cạnh tranh công khai các chức danh lãnh đạo… đã góp phần làm giảm biểu hiện quan liêu, tạo điều kiện để quá trình sử dụng nhân tài trở nên dân chủ và minh bạch hơn. Ở nhiều địa phương, việc tổ chức các hội nghị đối thoại với trí thức, doanh nhân, nhà khoa học đã giúp lãnh đạo gần gũi hơn với đội ngũ nhân tài, đồng thời tạo kênh phản hồi trực tiếp, đúng tinh thần "dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra" và coi đó "là nền nếp hằng ngày của xã hội mới, thể hiện chế độ nhân dân lao động tự quản lý Nhà nước của mình" [30; tr.72-73]. Tuy nhiên, khi soi chiếu vào thực tế, có thể thấy tình trạng quan liêu, hách dịch, cửa quyền, mất dân chủ trong sử dụng nhân tài vẫn chưa được khắc phục triệt để.

Thứ nhất, ở một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo, quản lý, vẫn tồn tại tư duy hành chính, coi trọng quyền lực hơn con người, dẫn đến thái độ cửa quyền, hách dịch. Một số lãnh đạo thiếu tinh thần dân chủ, không thật sự lắng nghe ý kiến của chuyên gia, trí thức hoặc cán bộ cấp dưới; không giao nhiệm vụ cho nhân tài phù hợp; nhiều ý tưởng đổi mới của người tài không được xem xét nghiêm túc, thậm chí bị bác bỏ do "không hợp ý cấp trên". Việc trao quyền chưa thực sự đầy đủ và đồng bộ với giao nhiệm vụ. Trong nhiều trường hợp, nhân tài được giao nhiệm vụ nhưng không được trao quyền tương xứng về nguồn lực, thẩm quyền quyết định, dẫn đến tình trạng "có

trách nhiệm nhưng không có quyền", làm giảm hiệu quả thực thi và hạn chế khả năng phát huy sáng tạo. Đây là biểu hiện của căn bệnh "quan liêu trong tư duy", khiến nhân tài bị bó hẹp trong môi trường thiếu cởi mở, mất động lực sáng tạo.

Thứ hai, môi trường làm việc thiếu dân chủ ở một số cơ quan, đơn vị khiến người có năng lực không được thể hiện và cống hiến hết khả năng. Trong nhiều trường hợp, những người dám nói thẳng, dám phản biện vì lợi ích chung lại bị quy chụp là "chống đối", "thiếu hợp tác", hoặc bị cô lập trong tập thể. Tình trạng "trên bảo dưới nghe", "sợ trách nhiệm", "né va chạm" khiến công tác sử dụng nhân tài trở nên hình thức, thiếu sức sống.

Thứ ba, căn bệnh "hẹp hòi" trong sử dụng nhân tài còn thể hiện ở sự thiếu cởi mở trong tiếp nhận những tư duy mới, quan điểm khác biệt. Tâm lý e ngại, thiếu tin tưởng trong giao việc vẫn còn tồn tại. Ở một số nơi, việc phân công nhiệm vụ vẫn mang tính an toàn, chưa mạnh dạn giao việc lớn, việc khó cho người có năng lực; hoặc còn biểu hiện giữ quyền, tập trung quyền lực ở cấp trên, làm giảm tính chủ động và sáng tạo của cấp dưới. Điều này dẫn đến tình trạng nhân tài chưa có nhiều cơ hội để thể hiện và phát triển năng lực trong thực tiễn. Trong nhiều lĩnh vực, nhất là khoa học, công nghệ, giáo dục hay quản trị, không ít ý tưởng sáng tạo bị gạt bỏ chỉ vì "khác với nếp nghĩ truyền thống". Nhiều nhà khoa học trẻ, trí thức có năng lực bị hạn chế cơ hội thăng tiến do "chưa đủ tuổi", "chưa có thâm niên", hoặc đơn giản là vì "không nằm trong quy hoạch". Chính tâm lý này đã làm nản lòng không ít người tài, khiến họ lựa chọn rời bỏ khu vực công, tìm cơ hội ở khu vực tư nhân hoặc nước ngoài, biểu hiện rõ ràng của sự lãng phí chất xám mà Hồ Chí Minh từng cảnh báo.

Thứ tư, cơ chế bảo đảm và hỗ trợ khi giao nhiệm vụ cho nhân tài còn hạn chế. Việc giao việc chưa đi kèm với cơ chế hỗ trợ về nguồn lực, thông tin và điều kiện làm việc cần thiết; đồng thời, cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm chưa thực sự rõ ràng và hiệu quả, khiến một bộ phận nhân tài còn tâm lý e dè, thiếu mạnh dạn trong triển khai công việc.

Trên thực tế, khoảng cách giữa "giao việc" và "trao quyền thực chất" vẫn còn khá rõ nét. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế phân cấp, phân quyền,

bảo đảm gắn trách nhiệm với quyền hạn, đồng thời xây dựng môi trường làm việc tin tưởng, minh bạch và khuyến khích đổi mới sáng tạo, qua đó tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa năng lực trong thực tiễn.

3.2.3.3. Thực thi đãi ngộ nhân tài

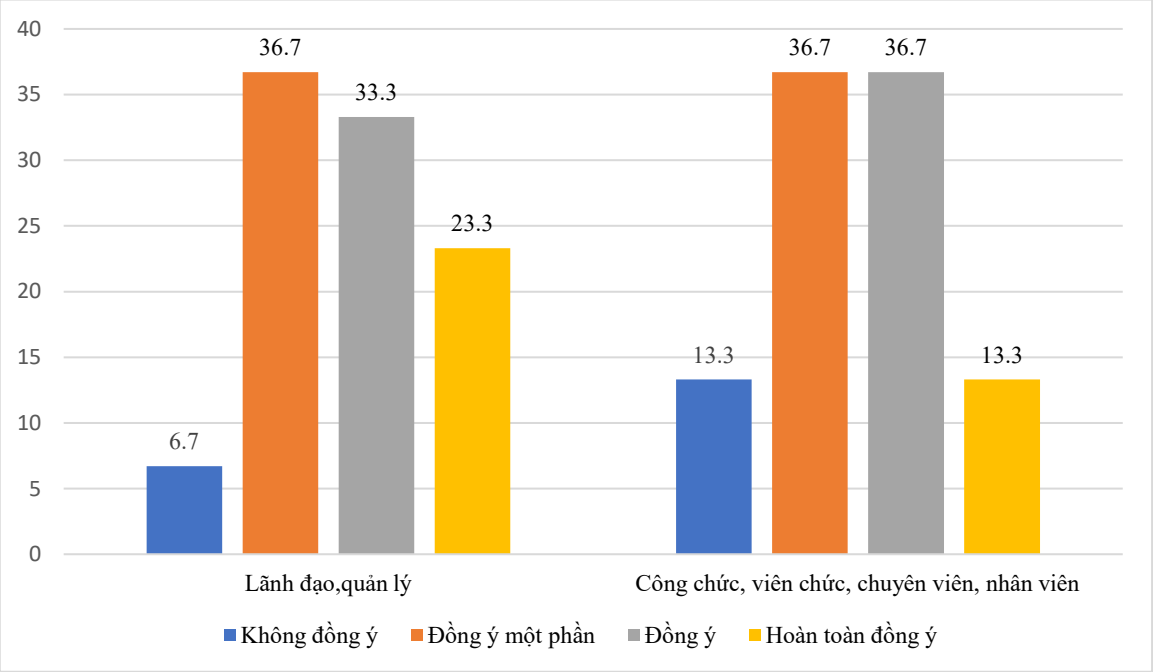
Đãi ngộ nhân tài là một trong những nội dung quan trọng trong chiến lược sử dụng nhân lực chất lượng cao, đồng thời là nguyên tắc cơ bản trong tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài. Theo Hồ Chí Minh, đãi ngộ nhân tài không chỉ dừng lại ở vật chất mà còn bao gồm tôn trọng, trọng dụng, tạo môi trường thuận lợi để nhân tài cống hiến. Việc đãi ngộ đúng mức giúp giữ chân nhân tài, khích lệ họ phát huy tối đa năng lực, đồng thời tạo hiệu ứng lan tỏa, nâng cao năng suất, hiệu quả trong các lĩnh vực chiến lược của đất nước.

Trong thực tiễn hiện nay, công tác đãi ngộ nhân tài ở Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu đáng ghi nhận. 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. Trong lĩnh vực khoa học công nghệ, các chương trình trọng điểm quốc gia, giải thưởng khoa học và chính sách ưu đãi đặc biệt đối với các nhà nghiên cứu xuất sắc đã góp phần khích lệ đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Trong giáo dục và y tế, nhiều giảng viên, bác sĩ, cán bộ quản lý vừa được cải thiện điều kiện làm việc, vừa được công nhận thành tích đóng góp, từ đó nâng cao uy tín và hiệu quả hoạt động. Các doanh nghiệp và tổ chức xã hội cũng ngày càng chú trọng cơ chế thưởng, hợp đồng dài hạn và chế độ đãi ngộ phù hợp để thu hút và giữ chân nhân tài. Thành phố hồ Chí Minh đã thực hiện mức lương thỏa thuận tối đa 150 triệu đồng/ tháng kèm nhiều ưu đãi khác về nhà ở, đi lại với mức cao hơn nhiều lần so với tiền lương bình quân của công chức, viên chức. [3]

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. Một số cá nhân xuất sắc, đặc biệt ở các lĩnh vực ngoài nhà nước hoặc vùng sâu, vùng xa, vẫn gặp khó khăn trong tiếp cận chính sách đãi

ngộ tương xứng. Ngoài ra, cơ chế đãi ngộ chưa thực sự minh bạch và đồng bộ, dẫn đến tình trạng thiếu công bằng, chưa thực sự tạo động lực bền vững, khiến một số nhân tài dễ chán nản hoặc tìm kiếm cơ hội cống hiến ở môi trường khác.

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. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả cao hơn, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế đãi ngộ toàn diện, minh bạch, kết hợp vật chất, tinh thần và môi trường làm việc, đồng thời mở rộng phạm vi áp dụng đến các thành phần kinh tế khác nhau, tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực tối đa, trung thành và cống hiến lâu dài cho sự phát triển của đất nước.

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. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ xác định rõ "Có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ" [7]. Điều này thể hiện sự vận dụng sâu sắc tư tưởng Hồ Chí Minh về năng lực lãnh đạo, đó là biết khơi dậy trí tuệ tập thể, biết tạo niềm tin, và biết sử dụng người tài. 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	6,6
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

Để hiện thực hóa chủ trương đó, thời gian qua, Việt Nam đã triển khai hàng loạt chương trình, đề án nhằm đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa và nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đặc biệt cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và cán bộ trẻ tài năng. Các cơ sở đào tạo ngày càng được củng cố và hiện đại hóa. Nội dung chương trình đào tạo ngày càng được gắn với thực tiễn, chú trọng các kỹ năng mới như quản trị công, chuyển đổi số, lãnh đạo sáng tạo và năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

Ngoài ra, việc đổi mới cơ chế đánh giá người lãnh đạo, quản lý theo năng lực và kết quả công việc thay vì chỉ dựa vào thâm niên, chức vụ, hay "quy hoạch sẵn" là một bước tiến quan trọng. Một số địa phương đã áp dụng mô hình đánh giá cán bộ theo sản phẩm cụ thể, đồng thời thực hiện thi tuyển cạnh tranh công khai các chức danh lãnh đạo, quản lý. Đơn cử như tại Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Báo cáo số 350-HĐND ngày 25/5/2022 về Kết quả giám sát việc thực hiện Nghị quyết

20/2018/NQ-HĐND về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt. Những mô hình này không chỉ giúp phát hiện và lựa chọn được người có năng lực thực sự, mà còn góp phần hạn chế tình trạng "bổ nhiệm cảm tính", "ưu tiên người quen", từ đó nâng cao chất lượng sử dụng nhân tài trong hệ thống chính trị. Tuy nhiên, khi đối chiếu với tư tưởng Hồ Chí Minh, có thể nhận thấy rằng công tác quản lý, kiểm tra, đánh giá trong sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay vẫn còn những hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, một bộ phận không nhỏ cán bộ lãnh đạo còn yếu về năng lực chuyên môn và kỹ năng quản trị nhân sự. Trong môi trường làm việc mới, đòi hỏi khả năng ra quyết định nhanh, tư duy đổi mới và quản trị theo kết quả, nhiều cán bộ vẫn giữ nếp quản lý hành chính, thiên về mệnh lệnh, chưa thực sự phát huy tinh thần dân chủ và sáng tạo. Việc chưa biết cách giao việc phù hợp, khuyến khích sáng kiến, tạo động lực cho cấp dưới khiến người tài cảm thấy bị gò bó, thiếu cơ hội thể hiện bản thân. Bên cạnh đó, nhiều nhà lãnh đạo, quản lý còn thiếu kỹ năng lắng nghe và đánh giá con người một cách khách quan, khoa học. Thực tế cho thấy, trong không ít trường hợp, việc đánh giá cán bộ, chuyên gia, trí thức vẫn dựa nhiều vào cảm tính, quan hệ cá nhân hoặc thành tích bề nổi, chưa dựa trên dữ liệu và bằng chứng cụ thể. Điều này dẫn đến tình trạng "sai người, sai việc", khiến nhân tài không phát huy được năng lực, thậm chí bị mất động lực phấn đấu.

Thứ hai, công tác đánh giá nhân tài ở nhiều nơi vẫn mang tính hình thức, cảm tính, chưa phản ánh đúng năng lực thực tế. Một số cơ quan vẫn tồn tại tình trạng "đánh giá nể nang", "bình quân chủ nghĩa", thiếu các tiêu chí định lượng cụ thể. Điều này dẫn đến việc đề bạt, bổ nhiệm nhiều khi chưa dựa trên thành tích hoặc năng lực, mà còn bị chi phối bởi mối quan hệ, vị thế, hoặc thậm chí lợi ích nhóm. Chính sự thiếu công bằng này khiến không ít người thực tài bị "bỏ quên", trong khi có những cá nhân thiếu năng lực vẫn được trọng dụng, điều mà Hồ Chí Minh từng nhận định "do cá nhân chủ nghĩa mà mất đoàn kết, thiếu tính tổ chức, tính kỷ luật, kém tinh thần trách nhiệm, không chấp hành đúng đường lối, chính sách của Đảng và của Nhà nước, làm hại đến lợi ích của cách mạng, của nhân dân" [85; tr.547].

Tình trạng "đánh giá tốt chung chung" diễn ra phổ biến, khiến việc phân loại, xếp hạng nhân sự mất đi ý nghĩa thực chất. Nhiều cán bộ được xếp loại "hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ" trong nhiều năm liên tiếp nhưng ít có đổi mới hay sáng kiến cụ thể, trong khi người dám đổi mới lại dễ gặp rủi ro nếu kết quả chưa đạt như mong đợi. 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

Thứ ba, tư duy quản lý "an toàn", "né tránh trách nhiệm" vẫn tồn tại trong một số cấp lãnh đạo, nhất là ở khu vực công. Có những người giữ chức vụ lãnh đạo nhưng thiếu tầm nhìn chiến lược, ngại đổi mới, không dám quyết đoán trong tuyển chọn và sử dụng nhân tài vì sợ rủi ro, sợ sai. Tình trạng này khiến quá trình sử dụng nhân tài bị trì trệ, cơ hội phát huy sáng kiến bị bỏ lỡ. Một bộ phận lãnh đạo, quản lý chưa thực sự nêu gương, chưa tạo được niềm tin và uy tín đạo đức cần thiết để quy tụ nhân tài.Thực tế cho thấy, vẫn còn hiện tượng lạm quyền, vụ lợi cá nhân, thiếu gương mẫu trong một số cán bộ lãnh đạo, gây mất niềm tin trong đội ngũ cấp dưới và ảnh hưởng đến tinh thần cống hiến của người tài.

Thứ tư, công tác giám sát, kiểm tra việc thực hiện dân chủ trong sử dụng nhân tài còn thiếu hiệu quả. Dù có nhiều quy định, quy chế được ban hành, nhưng việc kiểm tra, đánh giá thực tế vẫn chưa thường xuyên, chưa đủ sức răn đe. Một số vi phạm về dân chủ, lạm quyền trong tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ chưa được xử lý nghiêm minh, dẫn đến tâm lý e dè, né tránh, không dám tố cáo. Trong khi đó, những người bị thiệt thòi, dù có tài năng và mong muốn cống hiến, lại không có cơ chế bảo vệ thích hợp.

Công tác nâng cao khả năng lãnh đạo, quản lý trong sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song vẫn còn không ít hạn chế cần khắc phục. Để vận dụng thành công tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới, cần tiếp tục chuẩn hóa năng lực lãnh đạo, đổi mới cơ chế đánh giá, đào tạo, và quan trọng nhất là xây dựng văn hóa lãnh đạo minh bạch, nhân văn, trí tuệ. Chỉ khi người lãnh đạo thực sự có năng lực và đạo đức như Hồ Chí Minh mong muốn, đất nước mới có thể phát huy tối đa nguồn lực nhân tài "nguyên khí quốc gia" để phát triển bền vững và vươn lên mạnh mẽ trong thời đại hội nhập toàn cầu.

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

Công tác thử thách, rèn luyện và luân chuyển cán bộ, nhân tài đã từng bước được quan tâm và triển khai trong thực tiễn. Nhiều chủ trương của Đảng và Nhà nước đã nhấn mạnh yêu cầu đưa cán bộ vào môi trường thực tiễn để rèn luyện, trưởng thành. Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các cấp, các ngành, các địa phương đã góp phần tạo điều kiện để cán bộ tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực thực tiễn và bản lĩnh công tác. Ở một số nơi, việc giao nhiệm vụ khó, việc mới cho cán bộ có tiềm năng đã trở thành phương thức quan trọng để phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức trong hệ thống chính trị.

Việt Nam đã có nhiều chủ trương và chính sách nhằm phát huy tinh thần đoàn kết, rèn luyện nhân tài. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, Chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ đã đưa đi tào tạo 582 học viên gồm 28 tiến sĩ, 554 thạc sĩ; tổ chức 12 lớp học với 236 học viên đi nghiên cứu, thực tập ở nước ngoài [56]. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ nhấn mạnh: "Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; kiên quyết xoá bỏ tệ chạy chức, chạy quyền; ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy t hóai, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong cán bộ, đảng viên" [7]. Nhiều quy định cụ thể như Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền đã được ban hành, nhằm hạn chế tối đa tình trạng

lợi dụng mối quan hệ cá nhân để thao túng, chi phối việc luân chuyển, sử dụng nhân tài. Tuy nhiên vẫn còn một số bất cập:

Thứ nhất, việc thử thách nhân tài trong thực tiễn chưa thực sự rõ nét và thiếu tính hệ thống. Ở nhiều cơ quan, tổ chức, việc giao nhiệm vụ vẫn mang tính an toàn, chưa mạnh dạn giao việc khó, việc mới cho người có năng lực, dẫn đến hạn chế cơ hội rèn luyện và bộc lộ năng lực thực sự của nhân tài. Tình trạng "giữ an toàn", "ngại rủi ro" vẫn còn phổ biến, làm giảm hiệu quả của quá trình thử thách.

Thứ hai, công tác rèn luyện nhân tài còn nặng về hình thức, thiếu chiều sâu. Việc đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn chặt với yêu cầu thực tiễn công việc; quá trình rèn luyện chưa được thiết kế một cách bài bản, liên tục và có định hướng rõ ràng. Điều này dẫn đến tình trạng một bộ phận cán bộ có trình độ lý luận nhưng năng lực thực tiễn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý tuy phong phú nhưng chưa thật sự gắn với thực tiễn và chưa đủ tính chiến lược. Một số chương trình đào tạo vẫn còn nặng về lý thuyết, ít cập nhật với yêu cầu mới của thời đại như quản trị tri thức, đổi mới sáng tạo, hoặc năng lực lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa. Chính vì vậy, đội ngũ lãnh đạo trẻ tuy được đào tạo bài bản nhưng khi thực tiễn đòi hỏi lại thiếu kinh nghiệm, kỹ năng mềm, và đặc biệt là thiếu khả năng phát hiện, trọng dụng và giữ chân nhân tài.

Thứ hai, các quy trình hành chính trong sử dụng nhân tài ở nhiều cơ quan còn rườm rà, hình thức, dẫn đến tình trạng "xin - cho", tạo kẽ hở cho hành vi những nhiễu, lợi ích nhóm. Một số người có quyền lực sử dụng vị trí của mình để "ưu tiên" cho người thân quen, đồng hương, thay vì căn cứ vào năng lực và phẩm chất. Hiện tượng "chạy chức, chạy quyền", "chạy dự án", "chạy luân chuyển" vẫn còn tồn tại ở nhiều cấp độ, làm méo mó mục tiêu công bằng trong sử dụng nhân tài.

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

Thứ tư, việc luân chuyển cán bộ, nhân tài ở một số nơi còn mang tính hình thức, chưa thực sự dựa trên yêu cầu phát triển năng lực và sử dụng nhân tài. Như chuyên gia nhận định "Việc luân chuyển nhân tài nội bộ còn hạn chế, chưa tạo được cơ hội trải nghiệm đa dạng và phát huy tối đa năng lực" [Phụ lục 4]. Có hiện tượng luân chuyển chưa đúng đối tượng, chưa phù hợp với chuyên môn, sở trường; thời gian luân chuyển ngắn, thiếu tính ổn định nên chưa đủ để cán bộ tích lũy kinh nghiệm và phát huy năng lực. Thậm chí, trong một số trường hợp, luân chuyển còn bị chi phối bởi yếu tố hành chính hoặc mục tiêu khác, làm giảm ý nghĩa thực chất của chính sách này.

Thử thách, rèn luyện, luân chuyển nhân tài tuy đã được triển khai trong thực tiễn, nhưng hiệu quả chưa cao và chưa thực sự đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ nhân tài trong bối cảnh mới. Khoảng cách giữa yêu cầu "rèn luyện qua thực tiễn" và thực tế "thiếu môi trường thử thách thực chất" vẫn còn tồn tại. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ cơ chế giao việc, luân chuyển và đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, minh bạch và gắn với kết quả, qua đó tạo điều kiện để nhân tài được thử thách, trưởng thành và phát huy tối đa năng lực trong thực tiễn.

Phỏng vấn sâu (Phụ lục 4) cũng cho thấy việc thực thi các phương thức còn thiếu liên thông: các khâu phát hiện, đào tạo, bố trí, đánh giá, đãi ngộ chưa được kết nối thành một chu trình thống nhất; luân chuyển cán bộ, nhân tài còn thiếu hệ thống; việc sử dụng chuyên gia nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài chủ yếu theo từng dự án cụ thể.

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

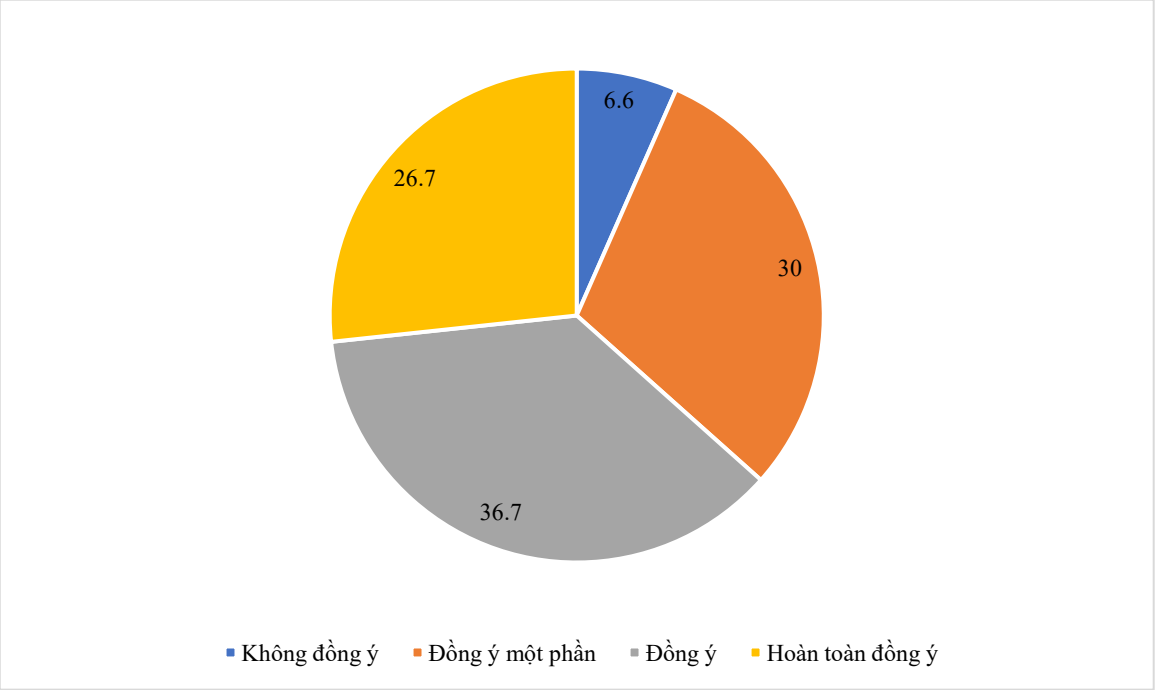
3.3.1. Thành tựu đạt được và nguyên nhân

3.3.1.1. Thành tựu đạt được

Trong gần bốn thập niên đổi mới đất nước, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã luôn nhận thức sâu sắc rằng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân tài, là yếu tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài đã được vận dụng một cách sáng tạo trong quá trình hoạch định và triển khai chiến lược phát triển nhân lực, nhân tài quốc gia. Trên cơ sở đó, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, mang tính chiến lược và thực tiễn sâu sắc trong công tác phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài.

Thứ nhất, hệ thống quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về sử dụng nhân tài được hình thành và ngày càng hoàn thiện. Từ các nghị quyết Trung ương về công tác cán bộ, giáo dục, khoa học, công nghệ đến các chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia, sử dụng nhân tài đã trở thành một nguyên tắc xuyên suốt. Nổi bật là Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/11/2023 của BCHTW về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Quyết định số 899/QĐ-TTg của 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,... Tất cả những văn bản này đều thể hiện rõ sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh: dùng người tài để phục vụ nhân dân, phục vụ Tổ quốc, lấy năng lực và phẩm chất làm thước đo chính yếu.

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 sử dụng nhân tài ngày càng được nâng cao, không chỉ trong khu vực nhà nước mà cả khu vực tư nhân và cộng đồng. Từ chỗ chỉ xem nhân tài như lực lượng bổ trợ, đến nay, các cấp lãnh đạo, quản lý đã coi phát triển và trọng dụng nhân tài là nhiệm vụ chiến lược, mang tính đột phá trong phát triển kinh tế – xã hội. Tư tưởng Hồ Chí Minh đã được chuyển hóa thành những hành động cụ thể: tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, thực hiện cơ chế tuyển chọn công khai, minh bạch, xây dựng các quỹ phát triển nhân tài, tạo điều kiện để người có năng lực được thử thách trong thực tiễn. Ở nhiều địa phương như Quảng Ninh, Bình Dương, Đà Nẵng, Thừa Thiên Huế…, các chương trình thu hút trí thức trẻ, chuyên gia giỏi, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia quản lý, nghiên cứu và phát triển kinh tế - xã hội đã mang lại hiệu quả rõ rệt.

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

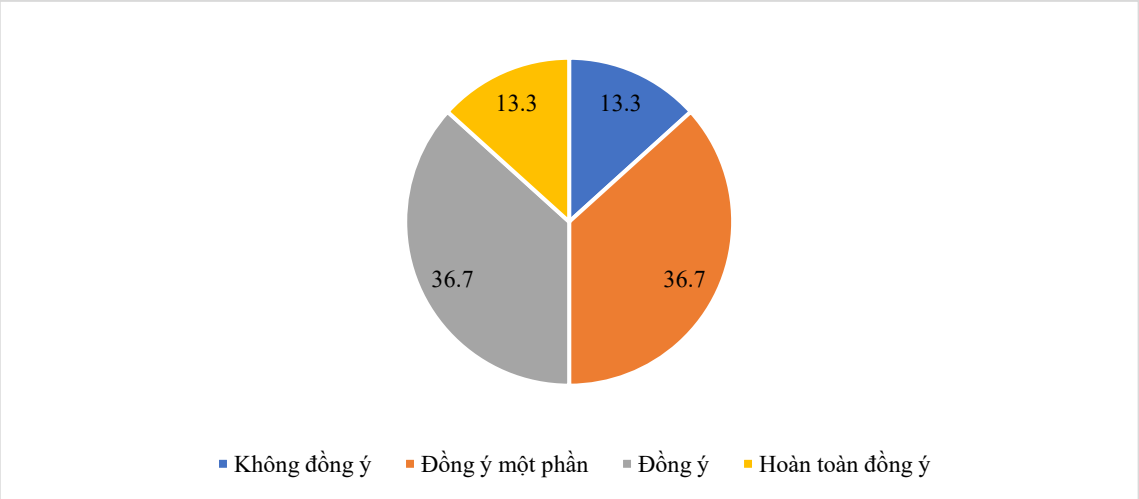
Thứ ba, cơ chế, chính sách trọng dụng nhân tài từng bước được đổi mới theo hướng khoa học và dân chủ, phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh về "chọn người, dùng người phải thật công tâm, khách quan." Hệ thống giáo dục, đào tạo nhân lực chất lượng cao được mở rộng mạnh mẽ, với mạng lưới các trường đại học trọng điểm, viện nghiên cứu, trung tâm đổi mới sáng tạo. Các chương trình như Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030, hay Quyết định số 89/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030 đã góp phần hình thành một đội ngũ trí thức trẻ, có trình độ quốc tế, sẵn sàng cống hiến cho đất nước. Đây là biểu hiện sinh động của việc bồi dưỡng nhân tài cho dân tộc.

Thứ tư, nghệ thuật sử dụng nhân tài theo hướng "đúng người, đúng việc" từng bước được cải thiện. Các quy trình đánh giá, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ ngày càng được chuẩn hóa, dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ và năng lực chuyên môn, thay vì chỉ dựa vào thâm niên hay quan hệ cá nhân. Mô hình đánh giá cán bộ theo sản phẩm đầu ra, cùng các tiêu chí cụ thể về hiệu quả công việc, tinh thần đổi mới, sáng tạo đã được nhiều cơ quan, địa phương áp dụng.

Thứ năm, quản lý sử dụng nhân tài từng bước được nâng cao. Đội ngũ lãnh đạo, quản lý ở các cấp ngày càng có trình độ học vấn, kỹ năng quản trị hiện đại và tư duy cởi mở hơn. Sự chuyển biến này phản ánh quá trình học tập và vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về "đức và tài song hành" trong công tác cán bộ. Đồng thời, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý được mở rộng với nhiều chương trình liên kết quốc

tế, giúp hình thành lớp lãnh đạo trẻ năng động, có khả năng làm việc trong môi trường toàn cầu hóa.

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. Tinh thần "dân chủ, công khai, minh bạch" được thể chế hóa trong nhiều quy định pháp luật và quy chế nội bộ. Việc công khai kết quả thi tuyển, đánh giá cán bộ, cùng các cơ chế phản hồi, giám sát của nhân dân và báo chí đã góp phần giảm thiểu biểu hiện quan liêu, hách dịch, cửa quyền trong công tác nhân sự. Mô hình "chính quyền điện tử" và "chuyển đổi số" trong quản lý công vụ cũng giúp hạn chế tình trạng lợi ích nhóm, tăng tính công bằng trong sử dụng người tài.

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay đã và đang đi đúng hướng tư tưởng Hồ Chí Minh, với những thành tựu quan trọng cả về thể chế, nhận thức và thực tiễn. Nhân tài không còn là "nguồn lực tiềm năng" mà ngày càng trở thành nguồn lực quyết định trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, và hội nhập quốc tế của đất nước. Tư tưởng Hồ Chí Minh về "dụng nhân", sau hơn nửa thế kỷ, vẫn chứng tỏ giá trị thời đại sâu sắc, là kim chỉ nam cho mọi chính sách phát triển con người Việt Nam toàn diện, sáng tạo và nhân văn.

3.3.1.2. Nguyên nhân thành tựu

Những thành tựu đáng ghi nhận trong chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam thời gian qua không phải là kết quả ngẫu nhiên, mà là sự kết tinh của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, trong đó có sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài trong điều kiện mới của đất nước. Các nguyên nhân cơ bản có thể khái quát trên những phương diện sau:

Một là, nguyên nhân quan trọng nhất là sự lãnh đạo đúng đắn và xuyên suốt của ĐCSVN. Đảng đã không ngừng khẳng định quan điểm nhất quán về tầm quan trọng của nhân tài. Từ Đại hội VI (1986) đến nay, các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương đều thể hiện rõ tinh thần "trọng dụng nhân tài", dần đặt trọng tâm vào việc tạo môi trường để nhân tài phát huy, đồng thời cải cách mạnh mẽ cơ chế đánh giá, bổ nhiệm, đãi ngộ. Sự chỉ đạo thống nhất, đồng bộ từ cấp Trung ương đến địa phương đã tạo nên nền tảng chính trị pháp lý vững chắc để chiến lược sử dụng nhân tài được triển khai có hiệu quả.

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. Trong bối cảnh đất nước đổi mới, cạnh tranh và sáng tạo trở thành động lực của phát triển, nhu cầu về nhân tài ngày càng bức thiết. Chính điều đó buộc các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức xã hội phải thay đổi tư duy sử dụng người, hướng đến hiệu quả, năng lực và phẩm chất thực chất. Hội nhập quốc tế tạo ra một môi trường cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy việc đánh giá nhân tài dựa trên kết quả công việc, khuyến khích sáng tạo, đổi mới, và tinh thần dám nghĩ, dám làm.

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. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh không chỉ dừng lại ở phương diện đạo đức công vụ, mà còn được cụ thể hóa trong công tác cán bộ, công tác tổ chức, nhân sự. Cán bộ, đảng viên, đặc biệt là những người đứng đầu, ngày càng nhận thức rõ hơn giá trị của việc "trọng đức, trọng tài", biết lắng nghe, phát hiện và sử dụng người tài đúng năng lực, đúng sở trường. Sự thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí

Minh đã góp phần hình thành một phong cách lãnh đạo mới, khoa học, dân chủ, khách quan và vì con người, làm thay đổi cách nhìn nhận và hành xử trong công tác sử dụng nhân tài.

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. Nhiều cơ chế, chính sách mới được thiết lập nhằm đào tạo và sử dụng nhân tài một cách đồng bộ. Sự hoàn thiện này giúp cho chiến lược sử dụng nhân tài được triển khai một cách bài bản, có định hướng chiến lược và tính kế thừa.

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. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh tri thức gay gắt, tầng lớp trí thức Việt Nam vẫn giữ vững tinh thần yêu nước, cống hiến và sáng tạo. Nhiều nhân tài trẻ đã lựa chọn quay về nước làm việc sau khi học tập ở nước ngoài; nhiều nhà khoa học, kỹ sư, doanh nhân, văn nghệ sĩ… đã đạt thành tựu xuất sắc, đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế, khoa học - công nghệ và văn hóa của đất nước.

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. Các cấp ủy, cơ quan, doanh nghiệp ngày càng chú trọng xây dựng văn hóa dân chủ, minh bạch, công khai trong đánh giá và đề bạt cán bộ. Môi trường làm việc ngày càng khuyến khích sáng kiến, đổi mới, và hợp tác. Một số mô hình tiêu biểu như thi tuyển công chức, công khai quy hoạch cán bộ, đánh giá hiệu quả làm việc theo sản phẩm… đã minh chứng cho sự chuyển biến tích cực đó.

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. Các nền tảng dữ liệu, cơ sở thông tin nhân sự, hệ thống quản lý công việc điện tử đã giúp tăng tính minh bạch, giảm tình trạng cảm tính trong đánh giá và bổ nhiệm. Việc áp dụng công nghệ trong công tác nhân sự không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý mà còn tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa năng lực trong môi trường hiện đại.

3.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

3.3.2.1. Hạn chế

Mặc dù Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong chiến lược sử dụng nhân tài, nhưng vẫn tồn tại những hạn chế nhất định, ảnh hưởng đến hiệu quả phát huy nguồn lực con người.

Thứ nhất, chiến lược sử dụng nhân tài chưa thực sự đồng bộ và mang tính hệ thống. Mặc dù đã có nhiều chủ trương, chính sách quan trọng được ban hành, nhưng việc cụ thể hóa và triển khai còn phân tán, thiếu liên kết giữa các khâu từ phát hiện, tuyển chọn, đào tạo đến sử dụng và đãi ngộ nhân tài, dẫn đến tình trạng chính sách có nhưng hiệu quả thực thi chưa cao, chưa tạo được một hệ sinh thái phát triển và sử dụng nhân tài một cách thống nhất, bền vững.

Thứ hai, cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài còn chưa đồng bộ và chưa đủ hấp dẫn. Mặc dù đã có nhiều chính sách khuyến khích, nhưng ở một số lĩnh vực, đặc biệt là khoa học, công nghệ, giáo dục và y tế, các cơ chế về thu nhập, chế độ đãi ngộ, cơ hội thăng tiến chưa thật sự cạnh tranh so với khu vực tư nhân hoặc quốc tế. Điều này dẫn đến hiện tượng "chảy máu chất xám", nhân tài không được phát huy hết khả năng, ảnh hưởng đến mục tiêu phát triển bền vững.

Bảng 3.9. Chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu của Việt Nam giai đoạn 2020-2025

Năm	Thứ hạng	Nhóm thu nhập
2020	96	Trung bình thấp
2021	82	Trung bình thấp
2022	74	Trung bình thấp
2023	75	Trung bình thấp
2025	76	Trung bình thấp

Nguồn: Global Talent Competitiveness Index

Bảng số liệu trên cho thấy thứ bậc của Việt Nam trong Bảng xếp hạng Chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu mặc dù có xu hướng tăng nhẹ những năm gần đây nhưng Việt Nam vẫn nằm trong nhóm nước xếp hạng trung bình thấp của thế giới. Đây không phải điều kiện thuận lợi để cạnh tranh nhân tài với các quốc gia phát triển trên thế giới.

Thứ ba, việc giao nhiệm vụ và trao quyền cho nhân tài chưa thực sự tương xứng với năng lực. Nhiều trường hợp nhân tài được giao nhiệm vụ nhưng không được trao đủ quyền hạn và nguồn lực cần thiết để thực hiện, dẫn đến hạn chế khả năng phát huy sáng tạo. Tâm lý e ngại, thiếu tin tưởng, cùng với xu hướng tập trung quyền lực ở cấp trên vẫn còn tồn tại, làm giảm tính chủ động của đội ngũ cán bộ.

Tình trạng quan liêu, hách dịch, cửa quyền, mất dân chủ trong sử dụng nhân tài vẫn còn tồn tại ở một số cơ quan, đơn vị. Mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản về phòng chống quan liêu, tham nhũng, lợi ích nhóm, nhưng trong thực tế, một bộ phận cán bộ lãnh đạo vẫn thiên về hành chính hóa, e dè trong giao quyền cho nhân tài, hoặc duy trì lề lối cũ khiến nhân tài bị hạn chế cơ hội phát huy năng lực. Ở một số đơn vị, hiện tượng "phe cánh", ưu tiên người quen, đồng hương hoặc cùng trường lớp vẫn tồn tại. Tâm lý này khiến những người thực sự có năng lực bị hạn chế cơ hội cống hiến hoặc bị cô lập, trong khi những cá nhân chưa thực sự xứng đáng lại có thể được trọng dụng.

Thứ tư, môi trường làm việc và cơ chế đãi ngộ chưa thực sự tạo động lực cho nhân tài. Chính sách tiền lương, đãi ngộ, tôn vinh chưa tương xứng với đóng góp; môi trường làm việc ở một số nơi còn thiếu dân chủ, chưa khuyến khích đổi mới sáng tạo. Điều này dẫn đến tình trạng một bộ phận nhân tài chưa thực sự gắn bó lâu dài, thậm chí chuyển dịch sang khu vực khác hoặc ra nước ngoài.

Thứ năm, quản lý, đánh giá nhân tài chưa thực sự đồng bộ và hoàn toàn khách quan. Một bộ phận cán bộ lãnh đạo chưa thực sự nắm vững kỹ năng đánh giá khách quan, chưa biết cách phát hiện tài năng tiềm ẩn, thiếu phương pháp giao việc phù hợp và khuyến khích sáng tạo. Một số người giữ chức vụ lãnh đạo vẫn thiên về "an toàn", né tránh trách nhiệm khi giao quyền cho nhân tài, làm giảm động lực và hiệu quả cống hiến của đội ngũ này.

Việc ứng dụng khoa học, công nghệ và dữ liệu trong quản lý nhân tài chưa đồng bộ và toàn diện. Hiện nay nhiều cơ quan, đơn vị vẫn chủ yếu đánh giá theo kinh nghiệm, cảm tính, thiếu hệ thống dữ liệu minh bạch và công cụ quản lý hiện đại, dẫn đến việc ra quyết định chưa thực sự khoa học và chính xác. Theo khảo sát, có đến

46,7% lãnh đạo quản lý không đồng ý hoặc chỉ đồng ý một phần về nhận định các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân tài được áp dụng thường xuyên (xem Bảng 3.10)

Bảng 3.10. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân tài được áp dụng thường xuyên

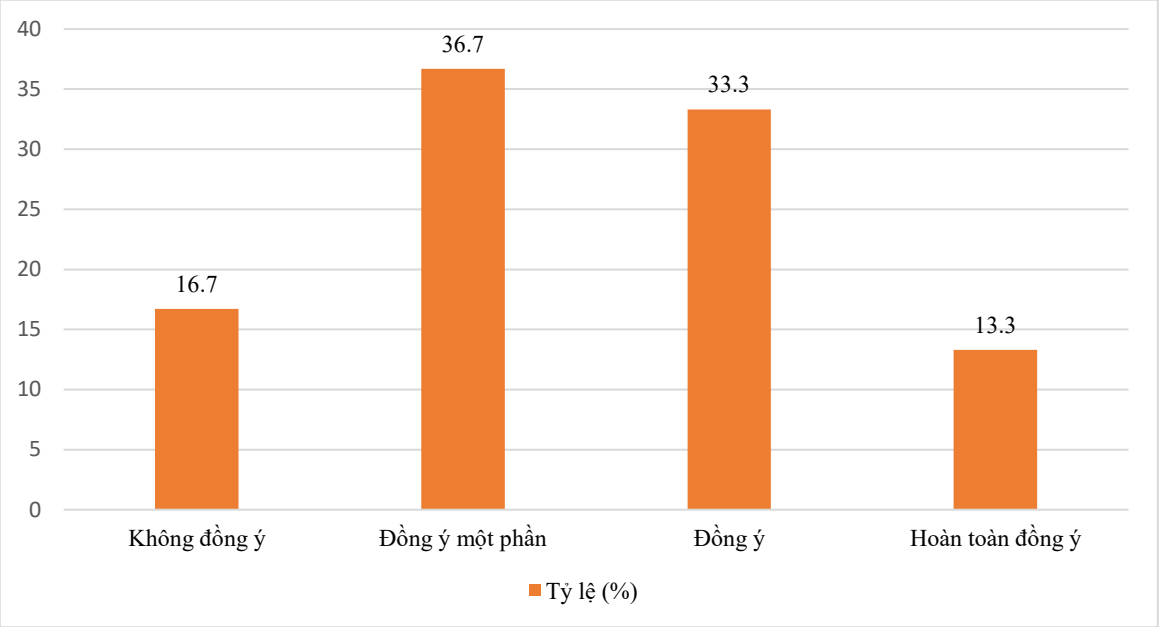
Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	11	36,7
Đồng ý	10	33,3
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Văn hóa tổ chức và tư duy quản lý chưa phù hợp. Văn hóa e dè, sợ trách nhiệm, nể nang, hình thức trong công tác đánh giá vẫn tồn tại ở một số nơi. Các chính sách, quy trình tuy đã có nhưng việc thực hiện chưa thực chất, kiểm tra giám sát còn hạn chế, khiến một số nhân tài cảm thấy không được tôn trọng hoặc khó phát huy năng lực sáng tạo.

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. Việc đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với yêu cầu thực tiễn; cơ hội thử thách, luân chuyển chưa nhiều hoặc còn mang tính hình thức, chưa tạo điều kiện để nhân tài phát triển toàn diện về năng lực và bản lĩnh.

Mặc dù đã có nhiều cải cách, nhiều địa phương, cơ quan thực hiện thi tuyển công khai, đánh giá theo sản phẩm cụ thể, nhưng ở một số nơi, việc bổ nhiệm, đề bạt cán bộ vẫn còn dựa nhiều vào thâm niên, quan hệ cá nhân hoặc cơ chế xin - cho. Điều này dẫn đến tình trạng "sai người, sai việc", không phát huy tối đa năng lực của nhân tài. Theo khảo sát, có đến 53,4% công chức, viên chức, chuyên viên, người lao động không đồng ý hoặc đồng ý một phần về nhận định nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực (Xem biểu đồ 3.8)



Biểu đồ 3.8. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay tuy đã có định hướng đúng đắn nhưng việc tổ chức thực hiện còn chưa đồng bộ và thiếu tính đột phá. Khoảng cách giữa yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao với năng lực thực thi chính sách vẫn còn khá lớn. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục đổi mới tư duy, hoàn thiện thể chế và nâng cao hiệu quả thực thi chiến lược sử dụng nhân tài, bảo đảm phát huy tối đa nguồn lực con người – yếu tố trung tâm của phát triển trong giai đoạn mới.

3.3.2.2. Nguyên nhân hạn chế

Các hạn chế trong chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam xuất phát từ sự kết hợp của yếu tố khách quan và chủ quan, phản ánh những khó khăn, bất cập trong thực tiễn triển khai.

Một là, bắt nguồn từ năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ đứng đầu. Trong thực tế, một bộ phận cán bộ lãnh đạo vẫn còn hạn chế về năng lực đánh giá nhân tài, chưa biết cách phát huy điểm mạnh, xử lý điểm yếu của từng người. Một số người e dè, ngại quyết định hoặc thiên về quản lý hành chính, khiến việc bổ nhiệm, đánh giá, sử dụng nhân tài còn cảm tính, chưa thực sự hiệu quả.

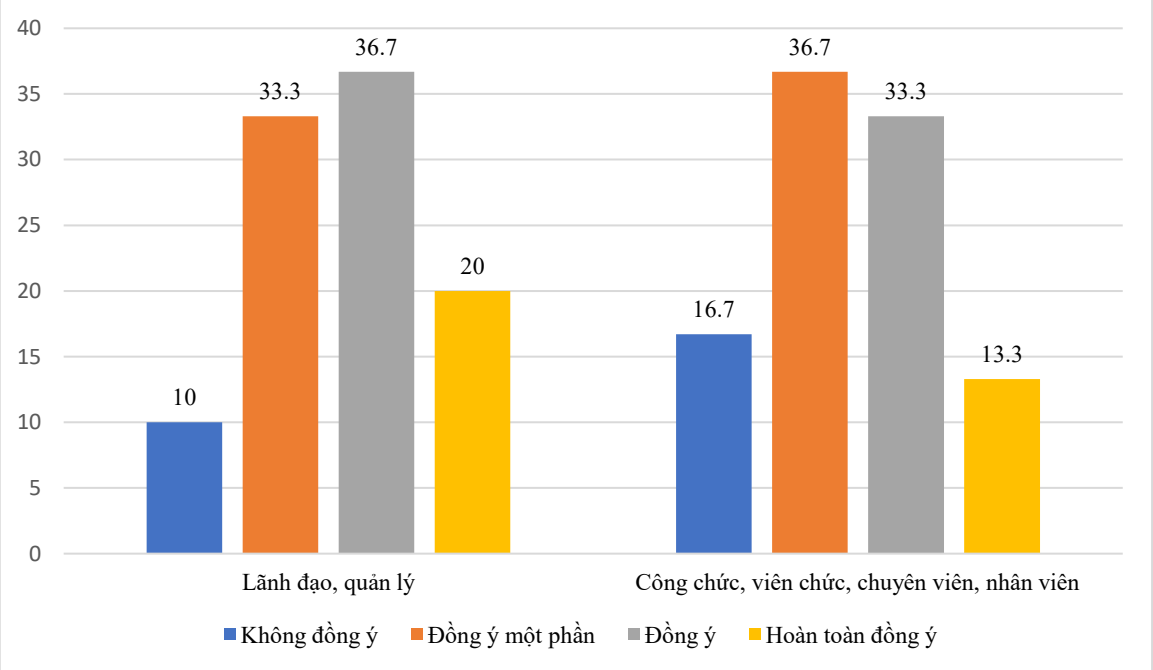
Hai là, cơ chế, chính sách và hệ thống pháp luật chưa hoàn toàn đồng bộ và đủ mạnh để khắc phục các hạn chế trong sử dụng nhân tài. Mặc dù đã có nhiều nghị quyết, đề án và văn bản pháp luật, nhưng việc triển khai còn mang tính hình thức ở một số nơi; cơ chế đãi ngộ chưa thật sự hấp dẫn so với nhu cầu nhân lực chất lượng cao và khu vực quốc tế; quy trình đánh giá và bổ nhiệm cán bộ đôi khi còn rườm rà, chưa thật minh bạch. Đây là nguyên nhân khiến một số nhân tài chưa được phát huy hoặc dễ bị bỏ qua.

Ba là, tư tưởng cục bộ, bè phái, hẹp hòi vẫn còn tồn tại ở một số cấp lãnh đạo và đơn vị. Nguyên nhân sâu xa là do ảnh hưởng của thói quen quản lý truyền thống, tư duy địa phương chủ nghĩa, và việc thiếu kiểm tra, giám sát hiệu quả trong tổ chức, đánh giá cán bộ. Tâm lý "ưu tiên người quen", "bảo vệ phe cánh" làm hạn chế khả năng thu hút và trọng dụng nhân tài.

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. Trong khi đó, cơ chế giữ chân nhân tài trong khu vực công chưa đủ linh hoạt và cạnh tranh, khiến nguồn nhân lực chất lượng cao còn bị "rò rỉ" hoặc không được phát huy hết tiềm năng.

Năm là, sự phối hợp chưa đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến hạn chế trong việc sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay là sự phối hợp chưa chặt chẽ, thiếu đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị. Các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và các đơn vị sử dụng lao động chưa có cơ chế liên kết hiệu quả trong việc phát hiện, đào tạo, bố trí và đãi ngộ nhân tài. Điều này dẫn đến tình trạng chồng chéo trong chính sách, thiếu thống nhất trong triển khai, thậm chí có nơi còn cục bộ, khép kín trong sử dụng nhân lực. Bên cạnh đó, việc phân công trách nhiệm chưa rõ ràng, thiếu cơ chế giám sát và đánh giá chung cũng làm giảm hiệu quả phối hợp giữa các chủ thể. Thực trạng này chưa thực sự phù hợp với tư tưởng của Hồ Chí Minh về việc phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn hệ thống trong công tác cán bộ và trọng dụng nhân tài, từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn hiện nay.

Theo kết quả khảo sát, có đến 43,3% lãnh đạo quản lý và 53,4% công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên không đồng ý hoặc đồng ý một phần về nhận định sự phối hợp đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài (Xem biểu đồ 3.9).



Biểu đồ 3.9. Sự phối hợp đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài

Nguồn: Kết quả khảo sát của luận án

Các nhận định của chuyên gia phỏng vấn sâu (Phụ lục 4) cũng cho thấy các nguyên nhân nêu trên có tính hệ thống: thể chế chưa đủ linh hoạt; cơ chế kiểm soát quyền lực còn bất cập khiến người đứng đầu e ngại rủi ro; văn hóa công vụ nặng tâm lý an toàn; tư duy quản lý cứng nhắc, thiên về hành chính hóa; chưa thật sự tin tưởng và trao quyền cho 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 thích với thực tiễn nhận thức và sử dụng nhân tài

Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay, nhận thức về vai trò của nhân tài đã có những tiến bộ rõ rệt, thể hiện qua việc Đảng và Nhà nước xác định nhân lực chất

lượng cao, trí thức trẻ, chuyên gia, nhà khoa học… là nguồn lực chiến lược trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng nhà nước, và hội nhập quốc tế. Các nghị quyết, đề án được ban hành có xu hướng nhấn mạnh việc trọng dụng, bồi dưỡng nhân tài là nhiệm vụ then chốt để xây dựng đội ngũ cán bộ, trí thức, nhân lực cho thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn tồn tại một số hạn chế trong nhận thức về vai trò chiến lược của nhân tài. Ở một số cơ quan, đơn vị, nhân tài chưa được xem là yếu tố quyết định, mà đôi khi chỉ được coi là bổ trợ hoặc công cụ thực hiện nhiệm vụ. Nhận thức này khiến việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài chưa đạt hiệu quả tối đa; nhân tài có thể không được giao trọng trách xứng đáng, hoặc thiếu cơ hội phát triển. Tình trạng này một phần bắt nguồn từ thói quen quản lý truyền thống, coi trọng thâm niên, quan hệ cá nhân hơn là năng lực và phẩm chất thực sự của mỗi cá nhân.

Một số cấp lãnh đạo chưa hiểu đầy đủ rằng việc coi thường nhân tài sẽ kéo lùi sự phát triển của tổ chức, địa phương và cả quốc gia. Việc chưa nhận thức đúng mức về vai trò then chốt của nhân tài không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công tác cán bộ, mà còn hạn chế sức mạnh sáng tạo và khả năng hội nhập quốc tế của đất nước.

Ngoài ra, nhận thức về nhân tài còn gắn chặt với văn hóa trọng dụng nhân tài, trong đó bao gồm tinh thần dân chủ, minh bạch, chống bè phái và quan liêu. Nhân tài cần được đánh giá công bằng, khách quan, không phân biệt phe phái hay quan hệ cá nhân, và phải được phát huy trong môi trường thuận lợi để sáng tạo, cống hiến vì lợi ích chung. Nếu nhận thức chưa đầy đủ, văn hóa trọng dụng nhân tài chưa thực sự hình thành, thì chiến lược phát triển nhân lực chất lượng cao sẽ gặp nhiều khó khăn, dẫn đến lãng phí nguồn lực và kìm hãm sự phát triển bền vững.

Nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của nhân tài là nền tảng của mọi chiến lược phát triển con người và nguồn lực quốc gia. Hồ Chí Minh đã chỉ rõ rằng nhân tài phải được đặt ở vị trí chiến lược, được trọng dụng một cách đúng đắn, khách quan và minh bạch. 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

Trong bối cảnh hiện nay, Việt Nam đang hướng tới phát triển nhanh và bền vững, đặt ra những yêu cầu mang tính đột phá đối với đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Các lĩnh vực then chốt như khoa học công nghệ, giáo dục, y tế, hội nhập quốc tế đòi hỏi nhân tài không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có khả năng sáng tạo, đổi mới, quản trị và tư duy chiến lược. Sự phát triển kinh tế – xã hội trong thời kỳ hội nhập đòi hỏi nhân tài phải được phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ một cách kịp thời, phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Tuy nhiên, thực trạng hiện nay cho thấy thể chế và chính sách trọng dụng nhân tài còn chưa theo kịp yêu cầu phát triển đột phá. Một số cơ chế, chính sách hiện hành vẫn mang tính hình thức, quan liêu hoặc chưa đủ linh hoạt để tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài phát huy năng lực tối đa. Việc tuyển chọn, bố trí, đãi ngộ nhân tài đôi khi còn tập trung nhiều vào thành tích hiện tại hoặc tiêu chí bằng cấp, chứng chỉ, trong khi chưa thực sự đánh giá đầy đủ năng lực sáng tạo, khả năng lãnh đạo và phẩm chất đạo đức của nhân sự. Điều này dẫn đến hiện tượng bỏ sót hoặc sử dụng chưa đúng nhân tài, làm giảm hiệu quả và tiềm năng đóng góp của họ đối với sự phát triển đột phá của đất nước.

Bên cạnh đó, một số cơ chế đãi ngộ, khuyến khích và bảo vệ nhân tài vẫn còn chậm đổi mới, chưa đủ sức hấp dẫn, đặc biệt đối với những nhân tài trẻ, nhân tài trong lĩnh vực kinh tế tư nhân hoặc chuyên gia nước ngoài. Điều này tạo ra sự bất tương đồng: trong khi yêu cầu phát triển đột phá đặt ra các tiêu chuẩn khắt khe về năng lực và sáng tạo, thì cơ chế hiện hành lại chưa thực sự hỗ trợ, thậm chí có lúc còn cản trở việc phát huy tối đa năng lực của nhân tài.

Sự bất tương đồng này đặt ra vấn đề cấp bách: để đáp ứng yêu cầu phát triển đột phá, Việt Nam cần hoàn thiện thể chế, cơ chế, chính sách trọng dụng nhân tài một cách đồng bộ, linh hoạt và thực chất. Cần có các tiêu chí tuyển dụng, đánh giá và bố trí nhân tài dựa trên năng lực thực tế, phẩm chất đạo đức và khả năng sáng tạo, thay vì chỉ dựa vào hình thức hay thành tích quá khứ. Đồng thời, cơ chế đãi ngộ, bảo vệ

và phát triển nhân tài cần đảm bảo tính minh bạch, cạnh tranh và đủ sức hấp dẫn để giữ chân và thu hút nhân tài, tạo động lực để họ cống hiến lâu dài cho sự nghiệp phát triển đất nước.

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. Yêu cầu đánh giá nhân tài khách quan, định lượng, đa lĩnh vực chưa tương thích với thực tiễn đánh giá còn nặng tính hành chính

Thực tiễn Việt Nam hiện nay, việc đánh giá nhân tài còn nhiều hạn chế. Thứ nhất, ở một số cơ quan, tổ chức, tiêu chí đánh giá còn chủ quan, cảm tính, dựa nhiều vào thâm niên, bằng cấp, hoặc quan hệ cá nhân, dẫn đến việc không phát hiện đúng người có năng lực thực sự. Thứ hai, các công cụ đánh giá hiện đại, dựa trên dữ liệu, năng lực thực chứng và kết quả công việc chưa được áp dụng rộng rãi, khiến việc ra quyết định về tuyển dụng, đề bạt nhân sự chưa hoàn toàn khoa học và minh bạch. Thứ ba, nhiều đơn vị hiện nay vẫn chưa xây dựng được cơ chế đánh giá dựa trên chuẩn mực khoa học, dẫn đến khó khăn trong việc xác định đúng năng lực, sở trường, điểm mạnh, điểm yếu của từng cá nhân. Ngoài ra, nhiều tài năng trẻ, chuyên gia nước ngoài hoặc trong nước chưa được phát hiện kịp thời hoặc không được đặt đúng vị trí phù hợp với sở trường và năng lực. Điều này vừa ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng nhân tài, vừa khiến nguồn lực quý giá bị lãng phí.

Vấn đề đặt ra là cần xây dựng cơ chế đánh giá minh bạch, dựa trên tiêu chí rõ ràng và kết quả thực chất. Các cơ quan, tổ chức phải đổi mới phương pháp tuyển dụng, bổ nhiệm theo hướng cạnh tranh công bằng, ứng dụng các công cụ đánh giá năng lực tiên tiến, hạn chế tối đa yếu tố cảm tính. Đồng thời, cần tạo môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, dám nghĩ dám làm, vì chỉ có môi trường công bằng thì tài năng mới có cơ hội bộc lộ. Đặc biệt, phải đề cao đạo đức công vụ, chống tham nhũng, chống "chạy chức chạy quyền". Ngoài ra, mỗi cá nhân và xã hội cũng cần

thay đổi nhận thức: nhân tài không chỉ là những người có bằng cấp cao mà là những người thực sự có khả năng tạo ra giá trị cho cộng đồng.

Cần xây dựng hệ thống đánh giá nhân tài công bằng, minh bạch và khoa học, bao gồm: tiêu chí rõ ràng dựa trên năng lực, hiệu quả công việc, phẩm chất đạo đức; áp dụng công cụ đánh giá hiện đại, dữ liệu hóa thông tin nhân sự; đào tạo cán bộ quản lý, lãnh đạo về kỹ năng phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài. Chỉ khi có cơ chế đánh giá khoa học, khách quan, nhân tài mới được phát hiện đúng, được giao việc phù hợp, và phát huy tối đa khả năng sáng tạo, cống hiến cho sự phát triển bền vững của đất nước.

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. Yêu cầu xây dựng môi trường cống hiến minh bạch chưa tương thích với thực tiễn còn tồn tại tâm lý cào bằng, thiếu hợp tác và biểu hiện cục bộ

Một trong những yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả sử dụng nhân tài là môi trường cống hiến minh bạch, công bằng và khuyến khích sáng tạo, phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh. Người lãnh đạo và cơ quan quản lý phải tạo ra cơ chế đánh giá công bằng, bố trí đúng người đúng việc, tôn trọng năng lực và thành tích thực tế của nhân sự, đồng thời bảo vệ nhân tài khỏi những áp lực tiêu cực. Khi môi trường làm việc đảm bảo minh bạch và công bằng, nhân tài sẽ yên tâm cống hiến, dám đưa ra ý tưởng sáng tạo, mạnh dạn tham gia vào các dự án đổi mới và đóng góp cho lợi ích chung của tổ chức cũng như đất nước.

Trong thực tiễn hiện nay, Việt Nam đã đạt được một số thành tựu quan trọng trong việc xây dựng môi trường cống hiến. Nhiều đơn vị, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục và y tế, đã triển khai cơ chế đánh giá, khen thưởng và trọng dụng nhân sự dựa trên năng lực và kết quả thực tế, giảm bớt tính hình thức và quan liêu. Các chương trình trọng điểm quốc gia, giải thưởng khoa học công nghệ,

cùng các cơ chế ưu đãi đặc biệt cho nhân tài đã góp phần tạo ra môi trường thuận lợi, thu hút và giữ chân những người xuất sắc. Những nhân sự này, khi được công nhận và trọng dụng đúng mức, đã mang lại nhiều sáng kiến, đề tài nghiên cứu đột phá, đóng góp trực tiếp vào sự phát triển của các lĩnh vực chiến lược.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, thực tế cho thấy vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa kỳ vọng về môi trường cống hiến minh bạch với thực tiễn. Một số nơi, cơ chế đánh giá, khen thưởng và bổ nhiệm nhân sự còn mang tính hình thức, chưa thực sự khách quan. Tâm lý đố kỵ, cào bằng, bè phái trong một bộ phận cán bộ, nhân viên vẫn còn phổ biến, làm giảm sự tôn trọng đối với năng lực và thành tích thực sự của nhân tài. Những hiện tượng này không chỉ khiến nhân sự xuất sắc cảm thấy bị áp lực, mất động lực mà còn dẫn đến tình trạng sáng kiến và năng lực bị kìm hãm, tổ chức khó đạt được hiệu quả tối đa trong công việc.

Khoảng cách này xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Trước hết, cơ chế quản lý và văn hóa tổ chức còn chưa hoàn thiện, thiếu minh bạch trong quy trình đánh giá, tuyển dụng, bố trí và khen thưởng nhân sự. Nhiều quyết định còn mang tính chủ quan, phụ thuộc vào quan hệ cá nhân hoặc thành tích hình thức, chưa thực sự dựa trên kết quả và năng lực thực tế. Thứ hai, tâm lý đố kỵ và cào bằng xuất phát từ sự cạnh tranh chưa lành mạnh trong môi trường làm việc, khiến một bộ phận cán bộ không tôn trọng đóng góp của nhân tài, dẫn đến các hiện tượng bè phái, chia rẽ nội bộ. Thứ ba, cơ chế bảo vệ, khuyến khích và tạo động lực cho nhân tài vẫn chưa đồng bộ, đặc biệt trong các lĩnh vực ngoài nhà nước hoặc ở các vùng miền khó khăn, khiến nhân tài khó yên tâm cống hiến lâu dài.

Hệ lụy của tình trạng này là đáng kể. Khi môi trường làm việc thiếu minh bạch và cạnh tranh không công bằng, nhân tài dễ bị thất vọng, giảm động lực, thậm chí rời bỏ tổ chức hoặc đất nước để tìm kiếm môi trường thuận lợi hơn. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc mà còn làm giảm sức cạnh tranh của tổ chức, kéo lùi tiến trình đổi mới, sáng tạo và phát triển đột phá của đất nước.

Như vậy, khoảng cách giữa kỳ vọng về môi trường cống 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

Trong chiến lược sử dụng nhân tài, tư tưởng Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh rằng người đứng đầu là nhân tố quyết định. Vai trò của người đứng đầu không chỉ nằm ở việc phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài mà còn phải tạo ra môi trường thuận lợi để cán bộ, nhân sự dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, đồng thời bảo vệ họ trước những rủi ro khi thực hiện nhiệm vụ đổi mới. Đây là một nguyên tắc căn bản để phát huy tối đa năng lực, sáng kiến và trách nhiệm của nhân tài, góp phần vào phát triển đột phá và bền vững của tổ chức và đất nước.

Trong thực tế, việc đề cao trách nhiệm người đứng đầu đã đạt được một số thành tựu đáng ghi nhận. Ở nhiều cơ quan, đơn vị, người đứng đầu đã chủ động trong việc trao quyền, tin dùng nhân sự và khuyến khích sáng kiến. Các cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục, y tế và các dự án trọng điểm, đã triển khai cơ chế cho phép cán bộ trẻ, nhân sự có năng lực sáng tạo được thử nghiệm các giải pháp mới, tham gia các đề tài nghiên cứu đột phá hoặc các dự án đổi mới quản trị. Nhiều cán bộ, nhân sự nhờ đó đã phát huy khả năng lãnh đạo, sáng tạo, đạt thành tích nổi bật, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và uy tín của cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, thực trạng cũng bộc lộ điểm nghẽn rõ rệt giữa việc đề cao trách nhiệm người đứng đầu và cơ chế bảo vệ cán bộ, nhân tài dám nghĩ, dám làm, dám đột phá. Một số cán bộ, nhân sự khi thực hiện các sáng kiến đổi mới, dù thành công hay chưa hoàn toàn thành công, vẫn đối mặt với rủi ro về trách nhiệm cá nhân, thiếu cơ chế bảo vệ và hỗ trợ kịp thời. Trong một số trường hợp, sự chủ động và sáng tạo có thể bị xem là vượt quyền, thiếu thận trọng hoặc chưa phù hợp với quy trình cứng nhắc, dẫn đến tâm lý e ngại trong việc đề xuất giải pháp

đột phá. Kết quả là một bộ phận nhân tài chần chừ, ngại thử nghiệm, hạn chế đề xuất cải tiến, làm giảm sức sáng tạo và năng lực đóng góp của họ.

Nguyên nhân của điểm nghẽn này khá đa dạng. Thứ nhất, cơ chế bảo vệ nhân tài và cán bộ dám thử nghiệm chưa đồng bộ và thiếu tính pháp lý mạnh mẽ, khiến người dám nghĩ, dám làm chưa được đảm bảo quyền lợi, đôi khi chịu trách nhiệm cá nhân quá lớn. Thứ hai, năng lực và tinh thần trách nhiệm của một số người đứng đầu còn hạn chế; mặc dù được đề cao, nhưng chưa thực sự dám giao quyền, tin tưởng nhân tài hoặc thiếu kỹ năng quản trị rủi ro khi trao quyền. Thứ ba, văn hóa tổ chức và môi trường làm việc vẫn còn tồn tại tư tưởng sợ sai, sợ rủi ro, nặng về thủ tục, kìm hãm sáng kiến và đổi mới, khiến cơ chế bảo vệ nhân tài chưa phát huy hiệu quả. Thứ tư, các chính sách đãi ngộ, khuyến khích và bảo vệ nhân tài còn chưa đồng bộ, dẫn đến thiếu động lực bền vững cho cán bộ dám thử nghiệm, đặc biệt là những nhân sự trẻ hoặc những chuyên gia trong lĩnh vực đổi mới sáng tạo.

Hệ lụy của điểm nghẽn này là đáng kể. Khi cán bộ, nhân tài không được bảo vệ và thiếu động lực cống hiến, tiềm năng sáng tạo và năng lực đóng góp chiến lược bị lãng phí. Môi trường làm việc trở nên trì trệ, tâm lý e ngại lan rộng, ảnh hưởng đến chất lượng lãnh đạo, hiệu quả hoạt động của tổ chức và khả năng đổi mới sáng tạo. Nếu tình trạng này kéo dài, sẽ làm giảm sức cạnh tranh của tổ chức, kéo lùi tiến trình đổi mới và phát triển đột phá của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh toàn cầu khốc liệt.

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, đồng thời đảm bảo sự phát triển bền vững của tổ chức và đất nước.

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. Cơ chế, chính sách dần được hoàn thiện, nghệ thuật sử dụng nhân tài theo nguyên tắc "đúng người, đúng việc" được cải thiện, năng lực lãnh đạo, quản lý trong công tác nhân sự từng bước được nâng cao, đồng thời văn hóa trọng dụng nhân tài bắt đầu được hình thành và lan tỏa. 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, chương 3 luận án xác định 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, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế tri thức và những biến đổi nhanh chóng của khoa học – công nghệ, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam đang chịu tác động bởi nhiều yếu tố mới, đan xen cả cơ hội và thách thức.

Thứ nhất, sự phát triển của kinh tế tri thức và Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư làm thay đổi căn bản yêu cầu đối với nhân tài. Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, với sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật (IoT) và công nghệ sinh học, đã làm thay đổi căn bản cơ cấu kinh tế và yêu cầu về nguồn nhân lực. 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.

Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh việc đào tạo và bồi dưỡng nhân tài là một quá trình liên tục. Trong bối cảnh hiện nay, nhân tài cần được trang bị kiến thức cập nhật, kỹ năng đổi mới sáng tạo, khả năng quản lý và tư duy toàn cầu. Điều này đòi hỏi cơ chế bồi dưỡng phải linh hoạt, hiện đại và dựa trên nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế tri thức, đồng thời kết hợp giữa học tập lý thuyết, thực hành và trải nghiệm sáng tạo.

Trong thời đại cạnh tranh toàn cầu và khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng, việc sử dụng nhân tài không thể dựa trên tiêu chí hình thức hay quan hệ mà phải dựa trên kết quả thực tiễn, năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo và khả năng thích ứng với các thay đổi mới. Việc này đòi hỏi các cơ quan, tổ chức phải áp dụng

phương pháp khoa học, dữ liệu hóa, minh bạch và khách quan trong đánh giá, bám sát nguyên tắc "đúng người, đúng việc".

Thứ hai, chuyển đổi số và yêu cầu xây dựng nền quản trị hiện đại đòi hỏi đổi mới căn bản phương thức sử dụng nhân tài. Chuyển đổi số không đơn thuần là việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, mà là quá trình tái cấu trúc toàn diện phương thức vận hành của bộ máy nhà nước theo hướng dữ liệu hóa, minh bạch hóa và ra quyết định dựa trên bằng chứng. Trong bối cảnh đó, phương thức sử dụng nhân tài theo kiểu truyền thống - dựa vào thâm niên, bằng cấp hình thức hoặc đánh giá định tính ngày càng bộc lộ rõ những hạn chế, không còn phù hợp với yêu cầu quản trị hiện đại.

Một mặt, chuyển đổi số đòi hỏi phải xây dựng hệ thống đánh giá nhân sự dựa trên dữ liệu (data-driven), gắn với kết quả đầu ra, hiệu quả công việc và giá trị tạo ra. Điều này đặt ra yêu cầu phải lượng hóa năng lực, xây dựng các chỉ số đánh giá hiệu quả (KPI), chuẩn hóa vị trí việc làm và thiết lập cơ chế giám sát minh bạch. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay cho thấy phương thức đánh giá cán bộ ở nhiều nơi vẫn còn nặng về cảm tính, hình thức, thiếu công cụ định lượng, dẫn đến khó nhận diện đúng nhân tài và chưa tạo được động lực cạnh tranh lành mạnh. Mặt khác, chuyển đổi số làm xuất hiện nhiều lĩnh vực và mô hình công việc mới, đòi hỏi cách tiếp cận linh hoạt trong sử dụng nhân tài. Nhân tài không còn bị "đóng khung" trong một vị trí hành chính cố định mà cần được bố trí theo dự án, theo nhiệm vụ, thậm chí theo mạng lưới liên ngành. Điều này yêu cầu cơ chế sử dụng nhân tài phải chuyển từ "quản lý theo vị trí" sang "khai thác theo năng lực", cho phép điều động linh hoạt, sử dụng đa nhiệm và kết nối liên thông giữa các tổ chức. Tuy nhiên, cơ chế hiện hành trong khu vực công vẫn còn nặng tính hành chính, cứng nhắc về biên chế và vị trí việc làm, làm hạn chế khả năng phát huy tối đa năng lực của nhân tài.

Chuyển đổi số đặt ra yêu cầu xây dựng văn hóa tổ chức mới – nơi đề cao minh bạch, trách nhiệm giải trình và hiệu quả thực chất. Trong môi trường đó, nhân tài chỉ có thể phát huy khi được trao quyền thực chất, được đánh giá công bằng và được ghi nhận xứng đáng. Điều này đòi hỏi phải đồng thời đổi mới cả thể chế, công nghệ và

tư duy quản trị, nếu không chuyển đổi số chỉ dừng lại ở hình thức mà chưa tạo ra chuyển biến thực chất trong sử dụng nhân tài.

Thứ ba, yêu cầu tinh gọn bộ máy của hệ thống chính trị đặt ra đòi hỏi cao hơn về chất lượng và hiệu quả sử dụng nhân tài

Quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng "tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả" không chỉ là sự điều chỉnh về cơ cấu tổ chức mà còn là sự thay đổi sâu sắc về mô hình sử dụng nguồn nhân lực trong khu vực công. Khi quy mô bộ máy giảm, số lượng biên chế được kiểm soát chặt chẽ, thì áp lực đối với chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng gia tăng. Mỗi vị trí không chỉ đòi hỏi hoàn thành chức năng nhiệm vụ cơ bản mà còn phải có năng lực tổng hợp, khả năng thích ứng và hiệu quả thực thi cao.

Trong bối cảnh đó, chiến lược sử dụng nhân tài phải chuyển từ tư duy "phân bổ nhân sự" sang "tối ưu hóa nguồn lực con người". Điều này đòi hỏi phải lựa chọn đúng người cho đúng vị trí, đồng thời mạnh dạn sàng lọc, thay thế những cá nhân không đáp ứng yêu cầu. Tuy nhiên, trên thực tế, cơ chế sàng lọc và cạnh tranh trong khu vực công vẫn chưa thực sự rõ nét; việc bố trí, sử dụng nhân sự ở một số nơi còn chịu ảnh hưởng của yếu tố hành chính, thiếu gắn kết chặt chẽ với hiệu quả công việc.

Tinh gọn bộ máy cũng làm gia tăng tính phức tạp của công việc, đòi hỏi nhân tài không chỉ giỏi chuyên môn mà còn phải có năng lực quản trị, điều phối và chịu áp lực cao. Điều này đặt ra yêu cầu phải trao quyền thực chất cho người có năng lực, đồng thời thiết lập cơ chế bảo vệ những người dám đổi mới, dám chịu trách nhiệm. Nếu không có cơ chế phù hợp, tinh gọn bộ máy có thể dẫn đến nghịch lý: giảm số lượng nhưng không tăng chất lượng, hoặc làm gia tăng tâm lý e dè, sợ trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ. Mặt khác, tinh gọn bộ máy còn đòi hỏi phải thay đổi cách thức tổ chức công việc theo hướng liên thông, đa nhiệm và linh hoạt hơn. Nhân tài cần được sử dụng theo hướng liên ngành, có khả năng đảm nhận nhiều vai trò khác nhau trong cùng một hệ thống. Tuy nhiên, điều này lại phụ thuộc rất lớn vào khả năng đổi mới thể chế và phương thức quản lý. Nếu vẫn duy trì cơ chế cứng nhắc, phân tách chức năng một cách máy móc, thì việc tinh gọn bộ máy sẽ khó đạt được mục tiêu nâng cao hiệu quả thực chất.

Yêu cầu tinh gọn bộ máy không chỉ làm tăng áp lực mà còn mở ra cơ hội để tái cấu trúc chiến lược sử dụng nhân tài theo hướng tinh – gọn – mạnh – hiệu quả. Vấn đề cốt lõi không phải là giảm người, mà là sử dụng đúng người, phát huy đúng năng lực và tạo ra giá trị cao hơn từ nguồn lực con người trong hệ thống chính trị.

Thứ tư, yêu cầu đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài theo hướng gắn với thực tiễn

Trong điều kiện kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế sâu rộng, nhân tài không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải được trang bị năng lực tư duy đổi mới, khả năng thích ứng nhanh với biến động và kỹ năng làm việc trong môi trường toàn cầu, đặt ra yêu cầu đào tạo phải mang tính mở, liên ngành, cập nhật liên tục và gắn chặt với thực tiễn phát triển của đất nước cũng như xu thế quốc tế. Nếu đào tạo chậm đổi mới, nặng lý thuyết, xa rời thực tiễn thì khó có thể hình thành đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu mới.

Phương thức đào tạo, bồi dưỡng cần chuyển mạnh từ "truyền thụ kiến thức" sang "phát triển năng lực", đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa học tập lý thuyết với thực hành, giữa đào tạo trong nhà trường với rèn luyện trong thực tiễn công tác, giữa học tập chính quy với tự học và học tập suốt đời. Nhân tài chỉ thực sự trưởng thành khi được đặt trong môi trường thử thách, được giao nhiệm vụ cụ thể và được rèn luyện qua thực tiễn. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một số nơi vẫn còn nặng về hình thức, thiếu gắn kết với vị trí việc làm và yêu cầu công việc cụ thể.

Yêu cầu phát triển nhân tài trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo đòi hỏi phải đa dạng hóa mô hình và phương thức đào tạo. Các hình thức đào tạo trực tuyến, đào tạo theo dự án, đào tạo theo nhu cầu và hợp tác quốc tế cần được đẩy mạnh nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phát hiện sớm, bồi dưỡng có trọng điểm và tạo điều kiện để nhân tài phát triển theo lộ trình phù hợp với năng lực và sở trường.

Việc đào tạo, bồi dưỡng nhân tài phải gắn với cơ chế sử dụng và đãi ngộ phù hợp. Nếu đào tạo không gắn với sử dụng thì dễ dẫn đến lãng phí nguồn lực, thậm chí

làm gia tăng tình trạng "chảy máu chất xám". Do đó, cần thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa đào tạo - sử dụng - phát triển, bảo đảm sau đào tạo, nhân tài được bố trí đúng vị trí, có môi trường làm việc thuận lợi và có cơ hội phát huy năng lực. Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân tài không chỉ là yêu cầu về giáo dục - đào tạo mà còn là yêu cầu mang tính chiến lược trong sử dụng nhân tài. Đây là điều kiện quan trọng để hiện thực hóa mục tiêu xây dựng đội ngũ nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong bối cảnh mới.

Thứ năm, cạnh tranh toàn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng mạnh mẽ.

Cạnh tranh toàn cầu buộc các quốc gia phải xây dựng chiến lược nhân tài mang tính hệ thống, dài hạn và tiệm cận các chuẩn mực quốc tế. Việc sử dụng nhân tài không thể dựa trên các tiêu chí mang tính nội bộ, khép kín, mà phải gắn với các chuẩn đánh giá về năng lực, hiệu quả và giá trị sáng tạo theo thông lệ quốc tế, đòi hỏi Việt Nam phải đổi mới mạnh mẽ phương thức nhận diện, tuyển chọn và sử dụng nhân tài theo hướng minh bạch, cạnh tranh và dựa trên kết quả thực chất.

Sự dịch chuyển tự do của nguồn nhân lực chất lượng cao làm gia tăng nguy cơ "chảy máu chất xám", đồng thời tạo áp lực cạnh tranh trực tiếp đối với chính sách đãi ngộ trong nước. Nhân tài có xu hướng lựa chọn môi trường làm việc có điều kiện tốt hơn về thu nhập, cơ hội phát triển, mức độ tự chủ và môi trường sáng tạo. Trong khi đó, nếu cơ chế đãi ngộ, sử dụng và phát triển nhân tài trong nước chưa đủ hấp dẫn, sẽ khó giữ chân và phát huy đội ngũ này. Do đó, yêu cầu đặt ra không chỉ là "thu hút" mà còn là "giữ chân" và "phát huy" nhân tài một cách bền vững.

Cạnh tranh toàn cầu cũng đặt ra yêu cầu phải xây dựng môi trường làm việc hiện đại, minh bạch và khuyến khích sáng tạo. Nhân tài ngày càng không chỉ quan tâm đến thu nhập mà còn coi trọng môi trường làm việc, cơ hội học tập, khả năng tự chủ và mức độ được ghi nhận. Điều này đòi hỏi Nhà nước và các tổ chức phải chuyển từ tư duy quản lý hành chính sang tư duy phục vụ, tạo điều kiện để nhân tài phát huy tối đa năng lực và đóng góp lâu dài cho sự phát triển đất nước.

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu, chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam phải được đặt trong một không gian mở, gắn với tiêu chuẩn quốc tế, đồng thời bảo đảm tính linh hoạt, cạnh tranh và bền vững nhằm thích ứng với xu thế dịch chuyển và cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ sáu, những hạn chế nội tại của hệ thống tiếp tục là rào cản lớn đối với việc phát huy nhân tài.

Sự phân hóa về trình độ và chất lượng nguồn nhân lực còn khá rõ nét, trong khi hệ thống đào tạo và bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu phát triển mới. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân tài trong một số lĩnh vực mũi nhọn, đồng thời làm giảm hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực hiện có.

Cơ chế, chính sách đãi ngộ và sử dụng nhân tài còn chưa thực sự tương xứng với năng lực và đóng góp. Một số chính sách còn mang tính bình quân, chưa tạo được động lực cạnh tranh và khuyến khích sáng tạo. Bên cạnh đó, việc gắn kết giữa đào tạo, sử dụng và phát triển nhân tài còn lỏng lẻo, dẫn đến tình trạng lãng phí nguồn lực hoặc sử dụng chưa đúng người, đúng việc.

Các rào cản hành chính và biểu hiện quan liêu trong quản lý vẫn còn tồn tại, làm hạn chế tính chủ động, sáng tạo của nhân tài. Quy trình thủ tục phức tạp, cơ chế phân cấp chưa rõ ràng và tâm lý e ngại trách nhiệm ở một bộ phận cán bộ quản lý đã làm giảm hiệu quả thực thi và kìm hãm sự phát huy năng lực của người tài.

Tình trạng "chảy máu chất xám" và sự dịch chuyển nhân lực chất lượng cao từ khu vực công sang khu vực tư hoặc ra nước ngoài vẫn diễn ra. Điều này không chỉ phản ánh sức hấp dẫn còn hạn chế của khu vực công mà còn cho thấy những bất cập trong môi trường làm việc, cơ chế đãi ngộ và cơ hội phát triển.

Bối cảnh mới đã tạo ra những tác động mạnh mẽ đối với chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam. Đại hội XIV của Đảng nhận định "trong bối cảnh mới đang biến chuyển khôn lường, khó dự báo, tác động đến sự phát triển của đất nước, đưa lại thời cơ và đặt ra thách thức đối với sự nghiệp xây dựng đất nước vì hòa bình, độc lập, dân chủ, giàu mạnh, phồn vinh, văn minh, hạnh phúc" [37; tr.289]. Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trở thành kim chỉ nam quan trọng, vừa đảm bảo giá trị

lý luận, vừa đáp ứng nhu cầu thực tiễn trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu. Đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay giúp phát huy tối đa tiềm năng của nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; tạo điều kiện để phát triển đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo và hiệu quả tổ chức trong tất cả các lĩnh vực; góp phần hoàn thiện cơ chế đánh giá, bồi dưỡng, đãi ngộ và sử dụng nhân tài một cách khoa học, khách quan, minh bạch, từ đó xây dựng văn hóa trọng dụng nhân tài, phòng chống quan liêu và bè phái trong công tác cán bộ. Đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời đại hội nhập sâu rộng và cách mạng công nghệ là yêu cầu khách quan, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và thực hiện phát triển bền vững cho đất nước.

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

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, phát triển kinh tế tri thức và bùng nổ của cách mạng công nghiệp 4.0, vai trò của nhân tài trong phát triển đất nước ngày càng được khẳng định. Nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nhân tố quyết định trong đổi mới sáng tạo, tăng trưởng kinh tế mà còn là nhân tố quan trọng nâng cao năng lực quản lý, lãnh đạo và sức cạnh tranh quốc gia. Điều này đặt ra những yêu cầu mới, bắt buộc phải đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh:

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

Nhân tài được xem là nguồn lực vô giá của quốc gia, đóng vai trò quyết định trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước. Việc nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài là yêu cầu cơ bản nhưng hết sức cấp thiết, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập sâu rộng và phát triển kinh tế tri thức. Nhận thức đúng về vai trò của nhân tài sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến việc hoạch định chính sách, triển khai chiến lược phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao.

Trên thực tế, nhận thức về nhân tài trong các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và doanh nghiệp đã có những chuyển biến tích cực. Nhiều cơ chế, chính sách về phát hiện,

đào tạo và trọng dụng nhân tài được ban hành, đồng thời xã hội bắt đầu coi trọng vai trò của nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số hạn chế, như chưa thực sự đánh giá đúng giá trị cống hiến của nhân tài, quan niệm trọng hình thức, phe nhóm vẫn còn ảnh hưởng đến công tác cán bộ, và chưa hình thành nhận thức sâu rộng trong toàn xã hội về tầm quan trọng của việc sử dụng nhân tài một cách chiến lược.

Việc nâng cao nhận thức cần được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện. Trước hết là nâng cao nhận thức trong các cơ quan nhà nước về vai trò chiến lược của nhân tài, coi đây là nhân tố quyết định hiệu quả quản lý, lãnh đạo và phát triển bền vững. Thứ hai, tạo chuyển biến trong nhận thức xã hội, doanh nghiệp và cộng đồng về việc trọng dụng nhân lực chất lượng cao, xây dựng văn hóa tôn trọng tri thức, khuyến khích sáng tạo và cống hiến. Cuối cùng, nhận thức này phải đi liền với các hành động cụ thể, như hoàn thiện cơ chế sử dụng nhân tài.

Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nhân tài không chỉ là nhiệm vụ lý luận mà còn là điều kiện tiên quyết để triển khai hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài trong tình hình mới, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế và đổi mới sáng tạo.

Thứ hai, hoàn thiện cơ chế sử dụng nhân tài

Trong bối cảnh hiện nay, việc sử dụng nhân tài là một trong những yếu tố quyết định hiệu quả chiến lược sử dụng nhân lực chất lượng cao, góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Sử dụng nhân tài cần tránh tình trạng quan liêu, bè phái, hẹp hòi trong công tác cán bộ. Nguyên tắc này trở thành cơ sở để xây dựng cơ chế sử dụng nhân tài một cách khoa học, khách quan và minh bạch.

Để sử dụng nhân tài hiệu quả, đánh giá nhân tài cần phải khách quan, minh bạch và khoa học, kết hợp giữa tiêu chí định lượng và định tính. Tiêu chí định lượng bao gồm kết quả công việc, hiệu quả dự án, số lượng sáng kiến hoặc đóng góp trực tiếp vào thành tựu chung; tiêu chí định tính đánh giá năng lực lãnh đạo, tư duy chiến lược, sáng tạo và khả năng thích ứng với các thay đổi mới. Việc áp dụng các hệ thống đánh giá hiện đại, dữ liệu lớn và chuyển đổi số trong công tác quản lý nhân sự là yêu cầu cấp bách để đảm bảo đánh giá chính xác và toàn diện.

Sử dụng nhân tài phải theo nguyên tắc "đúng người, đúng việc" để phát huy tối đa năng lực và khả năng sáng tạo. Điều này không chỉ giúp nhân tài cống hiến hiệu quả mà còn tạo động lực phát triển lâu dài. Môi trường dân chủ, minh bạch và khuyến khích sáng tạo là yếu tố quan trọng để nhân tài phát huy khả năng. Trong thực tiễn hiện nay, việc sử dụng nhân tài cần gắn với chính sách đãi ngộ hợp lý, cơ chế thăng tiến công bằng và môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, đồng thời phải tránh quan liêu, hẹp hòi, bè phái trong tổ chức.

Thứ ba, tăng cường cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài

Sử dụng nhân tài không chỉ dừng lại ở việc tạo môi trường cho nhân tài cống hiến lâu dài mà còn cần phải xây dựng cơ chế đãi ngộ hợp lý. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh toàn cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao, yêu cầu về cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài càng trở nên cấp thiết.

Cơ chế đãi ngộ cần đảm bảo sự công bằng, minh bạch và đủ sức hấp dẫn đối với nhân tài, bao gồm cả các yếu tố vật chất và tinh thần. Về mặt vật chất, cần xây dựng chế độ lương thưởng, phúc lợi, chính sách khuyến khích và thưởng theo thành tích phù hợp với năng lực và đóng góp thực tế của nhân tài. Về mặt tinh thần, cần tạo môi trường làm việc dân chủ, khuyến khích sáng tạo, coi trọng giá trị cống hiến, đồng thời xây dựng văn hóa tổ chức trọng dụng nhân tài, đề cao uy tín và năng lực của cá nhân. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài cần được đánh giá đúng năng lực và được tạo điều kiện phát triển để họ tự nguyện gắn bó với sự nghiệp chung.

Bên cạnh đó, sự cạnh tranh toàn cầu về nhân lực, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, quản lý và đổi mới sáng tạo, đòi hỏi Việt Nam phải xây dựng chính sách giữ chân nhân tài hiệu quả. Điều này không chỉ liên quan đến chế độ đãi ngộ, mà còn gắn với cơ chế thăng tiến minh bạch, cơ hội phát triển nghề nghiệp, quyền tự chủ trong sáng tạo và đóng góp ý tưởng. Việc tạo dựng môi trường làm việc hấp dẫn, công bằng và năng động sẽ giúp nhân tài yên tâm cống hiến lâu dài, đồng thời hạn chế hiện tượng "chảy máu chất xám" ra nước ngoài hoặc khu vực tư nhân.

Cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài cần được thiết kế đồng bộ với cơ chế phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài. Chỉ khi cơ chế đãi ngộ đi kèm với việc đánh giá

khách quan, minh bạch, nhân tài mới được sử dụng đúng người, đúng việc và được khuyến khích phát huy tối đa năng lực. Nhân tài là tài sản quý giá của quốc gia, do đó mọi nỗ lực trong công tác đãi ngộ phải hướng tới việc phát huy giá trị tối đa của nguồn nhân lực này.

Tăng cường cơ chế đãi ngộ và giữ chân nhân tài không chỉ là yêu cầu thực tiễn để duy trì nguồn lực chất lượng cao mà còn là yếu tố quyết định để triển khai hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hiện nay.

Thứ tư, phòng chống quan liêu, bè phái, hẹp hòi trong sử dụng nhân tài

Nhân tài cần được trọng dụng một cách công bằng, đúng năng lực, không phụ thuộc vào quan hệ, phe nhóm hay lợi ích cá nhân. Nguyên tắc này trở thành một yêu cầu quan trọng trong bối cảnh hiện nay, khi cạnh tranh nguồn nhân lực ngày càng khốc liệt và việc phát huy tối đa năng lực nhân tài trở thành yếu tố sống còn đối với sự phát triển bền vững của đất nước.

Quan liêu là một trong những nguyên nhân cản trở hiệu quả sử dụng nhân tài. Khi cơ chế đánh giá và tuyển chọn nhân sự bị chi phối bởi thủ tục hành chính rườm rà, thiếu minh bạch hoặc quan niệm hình thức, nhân tài khó được phát hiện và phát huy năng lực. Do đó, việc xây dựng cơ chế quản lý công bằng, minh bạch và khoa học, đồng thời ứng dụng các công cụ quản lý hiện đại như dữ liệu, hệ thống thông tin nhân sự và các phương pháp đánh giá khoa học, là cần thiết để hạn chế tối đa tình trạng quan liêu trong công tác sử dụng nhân tài.

Bè phái, hẹp hòi và tư tưởng cục bộ làm giảm hiệu quả trọng dụng nhân tài, gây bất công trong tuyển dụng, thăng tiến và sử dụng nhân tài. Việc trọng dụng nhân tài phải dựa trên năng lực thực tế và đóng góp thực chất, không dựa trên mối quan hệ cá nhân hay phe nhóm. Trong bối cảnh hiện nay, xây dựng môi trường làm việc công bằng, minh bạch, khuyến khích đoàn kết và hợp tác là yêu cầu cấp thiết để phát huy tối đa năng lực sáng tạo và lãnh đạo của nhân tài.

Khi môi trường nhân sự được cải thiện, nhân tài sẽ được phát hiện, đánh giá và sử dụng một cách đúng đắn, đồng thời gắn bó lâu dài với tổ chức. Phòng chống quan liêu, bè phái, hẹp hòi không chỉ nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự mà còn tạo dựng văn hóa tổ chức lành mạnh, khuyến khích sáng tạo và phát triển năng lực lãnh đạo. Đây là một trong những yếu tố quyết định để chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh cần được triển khai trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh toàn cầu.

Phòng chống quan liêu, bè phái, hẹp hòi không chỉ là yêu cầu về đạo đức và nguyên tắc tổ chức mà còn là một yếu tố chiến lược trong việc xây dựng môi trường trọng dụng nhân tài hiệu quả, minh bạch và bền vững, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

Thứ năm, ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý và sử dụng nhân tài

Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, việc quản lý và sử dụng nhân tài truyền thống dựa chủ yếu trên kinh nghiệm và quan sát trực tiếp đã bộc lộ nhiều hạn chế. Sử dụng nhân tài cần dựa trên năng lực thực tế, hiệu quả đóng góp và đúng người, đúng việc. Trong tình hình mới, việc ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trở thành một yêu cầu cấp thiết để nâng cao hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài.

Các công cụ công nghệ số, hệ thống thông tin nhân sự, dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) có thể hỗ trợ việc thu thập, phân tích và đánh giá năng lực của nhân tài một cách khách quan và toàn diện. Thông qua các chỉ số định lượng và định tính, các tổ chức có thể đánh giá năng lực thực tế, khả năng sáng tạo, hiệu quả công việc, năng lực lãnh đạo và tiềm năng phát triển của từng cá nhân. Việc này giúp giảm thiểu tình trạng đánh giá chủ quan, bè phái hoặc hình thức.

Công nghệ số và các nền tảng học trực tuyến, hệ thống quản lý tri thức (Knowledge Management Systems) giúp nhân tài tiếp cận kiến thức, kỹ năng mới và các phương pháp quản lý hiện đại một cách nhanh chóng và hiệu quả. Đồng thời, các công cụ này cũng hỗ trợ việc theo dõi tiến trình phát triển, đánh giá kết quả học tập, sáng tạo và cống hiến của nhân tài, từ đó đề xuất các giải pháp bồi dưỡng kịp thời và chính xác.

Việc quản lý nhân tài thông qua hệ thống dữ liệu số giúp các tổ chức phân bổ đúng người, đúng việc, nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực. Chuyển đổi số trong quản lý nhân sự còn giúp minh bạch hóa quá trình thăng tiến, đánh giá hiệu quả và đãi ngộ, hạn chế tình trạng quan liêu, bè phái, hẹp hòi. Ngoài ra, các công cụ công nghệ còn hỗ trợ xây dựng môi trường làm việc thông minh, khuyến khích sáng tạo và kết nối nhân tài trong toàn hệ thống, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

Ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số không chỉ là xu hướng tất yếu mà còn là yêu cầu chiến lược để nâng cao hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong thời đại hội nhập sâu rộng. Đây là giải pháp quan trọng giúp phát hiện, đánh giá, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài một cách khoa học, minh bạch, đồng thời tạo môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo và phát triển lâu dài.

Từ những yêu cầu nêu trên, có thể thấy rằng việc đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ là nhiệm vụ lý luận mà còn là yêu cầu thực tiễn cấp bách. Chiến lược này giúp nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, xây dựng nền quản trị hiện đại và đảm bảo phát triển bền vững cho đất nước trong bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0.

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

Trong tiến trình phát triển của Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh quốc tế ngày càng gay gắt, việc quán triệt tư duy đột phá trong sử dụng nhân tài trở thành một yêu cầu cấp bách. Nhân tài không chỉ có trình độ chuyên môn cao mà còn là lực lượng sáng tạo, có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.

Quán triệt tư duy đột phá trong sử dụng nhân tài đồng nghĩa với việc nhận thức sâu sắc vai trò chiến lược của nhân tài đối với sự phát triển đất nước. Nhân tài không phải là nguồn lực bổ trợ hay tùy tiện, mà là nhân tố trung tâm quyết định sự đổi mới, sáng tạo, hội nhập và phát triển đột phá. Tư duy này đòi hỏi các cấp lãnh đạo, quản

lý và hệ thống chính trị phải coi việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên và chiến lược, gắn chặt với mục tiêu xây dựng nguồn lực chất lượng cao phục vụ phát triển đất nước trong dài hạn.

Việc coi nhân tài là nguồn lực nội sinh mang tính quyết định đòi hỏi phải đổi mới toàn diện cơ chế quản lý nhân lực, xây dựng môi trường minh bạch, công bằng và khuyến khích sáng tạo, dám chịu trách nhiệm. Cơ chế đánh giá, khen thưởng và đãi ngộ cần dựa trên năng lực thực tế, kết quả cống hiến và phẩm chất đạo đức, đồng thời loại bỏ các rào cản như sợ sai, e ngại trách nhiệm hay bè phái. Chỉ khi nhân tài được tin dùng, bảo vệ và tạo điều kiện phát huy năng lực, họ mới thực sự trở thành động lực nội sinh cho sự phát triển đột phá của đất nước.

Quán triệt tư duy đột phá gắn liền với việc nâng cao nhận thức toàn hệ thống chính trị và xã hội về vai trò trung tâm của nhân tài. Đây không chỉ là nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước mà còn là trách nhiệm của các tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng xã hội. Việc nhận thức đúng đắn vai trò của nhân tài sẽ giúp tối ưu hóa các nguồn lực nội sinh, phát huy trí tuệ, sáng tạo và năng lực lãnh đạo của con người, giảm bớt sự phụ thuộc vào nguồn lực bên ngoài, đồng thời nâng cao khả năng đổi mới sáng tạo, thích ứng nhanh với biến động kinh tế xã hội và công nghệ toàn cầu.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, coi nhân tài là nguồn lực nội sinh mang tính quyết định còn giúp xây dựng lực lượng nhân sự nòng cốt, chủ lực, đáp ứng yêu cầu phát triển đột phá trong các lĩnh vực chiến lược như khoa học công nghệ, giáo dục, y tế, quản trị nhà nước và kinh tế số. Nhân tài không chỉ thực hiện nhiệm vụ chuyên môn mà còn tham gia vào việc định hướng chiến lược, cải thiện thể chế và lan tỏa văn hóa đổi mới, sáng tạo trong toàn bộ hệ thống xã hội, tạo nên động lực phát triển toàn diện và bền vững.

Quán triệt tư duy đột phá, coi nhân tài là nguồn lực nội sinh mang tính quyết định không chỉ là quan điểm chiến lược theo tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là yêu cầu thực tiễn mang tính cấp bách. 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 cống 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

Việc sử dụng nhân tài không thể dựa trên cảm tính, quan hệ cá nhân hay thành tích hình thức, mà phải được thực hiện trên cơ sở công bằng, minh bạch và khách quan, tạo điều kiện để nhân tài thực sự phát huy năng lực và cống hiến. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để xây dựng một hệ thống chính trị – xã hội vận hành hiệu quả, trong đó nhân tài là động lực nội sinh quyết định sự phát triển bền vững của đất nước.

Quán triệt nguyên tắc này đòi hỏi hoàn thiện thể chế sử dụng nhân tài, từ việc phát hiện, đánh giá, tuyển dụng, bố trí cho đến đãi ngộ và phát huy năng lực. Một cơ chế minh bạch sẽ ngăn chặn các biểu hiện quan liêu, bè phái, cào bằng và thành kiến cá nhân, đồng thời đảm bảo nhân tài được bố trí đúng người, đúng việc, dựa trên năng lực thực tế và kết quả cống hiến. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, việc thiết lập thể chế minh bạch còn giúp Việt Nam tăng cường sức hấp dẫn đối với nhân tài trong và ngoài nước, khuyến khích họ yên tâm gắn bó, cống hiến lâu dài cho sự phát triển của đất nước.

Hoàn thiện thể chế nhằm bảo đảm tính khách quan trong sử dụng nhân tài thể hiện ở việc xây dựng các tiêu chí đánh giá rõ ràng, khoa học, dựa trên năng lực thực chất và kết quả công việc, giúp loại bỏ các yếu tố cảm tính, quan hệ cá nhân hay lợi ích nhóm trong quá trình tuyển chọn và bổ nhiệm. Khi các chuẩn mực được xác lập minh bạch và nhất quán, nhân tài sẽ có cơ hội cạnh tranh bình đẳng, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Tính minh bạch trong thể chế không chỉ dừng lại ở quy định trên văn bản mà còn phải được thể hiện trong toàn bộ quá trình thực thi. Từ khâu tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá đến đãi ngộ, mọi quy trình cần được công khai, có cơ chế giám sát chặt chẽ nhằm ngăn ngừa tiêu cực như "chạy chức, chạy quyền", tham nhũng hay lợi ích cục bộ. Minh bạch không chỉ tạo niềm tin cho xã hội mà còn là yếu tố quan trọng giúp thu hút và giữ chân nhân tài, bởi họ luôn cần một môi trường công bằng để phát huy năng lực.

Bảo đảm tính dân chủ trong sử dụng nhân tài. Dân chủ ở đây không chỉ là sự tham gia của nhiều chủ thể trong quá trình đánh giá, lựa chọn mà còn là việc tạo điều kiện để nhân tài được tự do thể hiện ý tưởng, sáng kiến và phản biện chính sách. Khi tiếng nói chuyên môn được tôn trọng, các quyết định quản lý sẽ trở nên khách quan, toàn diện hơn, đồng thời khơi dậy tinh thần trách nhiệm và sự sáng tạo của đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Việc gắn sử dụng nhân tài với hoàn thiện thể chế còn giúp bảo đảm tính ổn định và lâu dài của chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Nhân tài không thể phát huy nếu chỉ dựa vào những quyết định mang tính cá nhân hay ngắn hạn; họ cần một hệ thống chính sách nhất quán, có khả năng bảo vệ và khuyến khích họ trong suốt quá trình cống hiến. Do đó, xây dựng thể chế minh bạch, khách quan và dân chủ không chỉ là điều kiện để sử dụng hiệu quả nhân tài mà còn là nền tảng để hình thành một nền quản trị hiện đại, nơi con người thực sự trở thành trung tâm và động lực của sự phát triển.

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

Khuyến khích đổi mới, sáng tạo không chỉ là việc trao quyền cho nhân sự mà còn là xây dựng môi trường văn hóa tổ chức thuận lợi, nơi các ý tưởng mới được chào đón, thử nghiệm và đánh giá công bằng. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cạnh tranh toàn cầu, việc sáng tạo đổi mới không còn là lựa chọn mà là yếu tố sống còn để nâng cao năng lực cạnh tranh, cải thiện hiệu quả quản lý và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Hồ Chí Minh đã nhiều lần khẳng định rằng nhân tài phải được tin dùng, phát triển, đồng thời được bảo vệ trước những rủi ro phát sinh từ việc thử nghiệm sáng kiến mới.

Vai trò của người đứng đầu trong khuyến khích đổi mới, sáng tạo là vô cùng quan trọng. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm tạo cơ chế, môi trường và điều kiện thuận lợi để nhân tài cống hiến. Điều này bao gồm việc giao quyền, tin tưởng và ủng hộ các sáng kiến, đồng thời đảm bảo các nhân sự được bảo vệ khi dám thực hiện các giải pháp đổi mới mà chưa chắc chắn thành công ngay lập tức. Nếu cơ chế bảo vệ nhân tài và trách nhiệm người đứng đầu chưa rõ ràng hoặc chưa đồng bộ, nhiều nhân sự sẽ e ngại rủi ro, không dám thử nghiệm và hạn chế sáng tạo, dẫn đến mất đi cơ hội đổi mới đột phá.

Việc khuyến khích đổi mới sáng tạo cần được thể chế hóa bằng các chính sách cụ thể nhằm tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài phát huy năng lực. Điều này bao gồm việc trao quyền tự chủ trong công việc, khuyến khích thử nghiệm các ý tưởng mới và chấp nhận những sai sót trong giới hạn cho phép. Một hệ thống đánh giá dựa trên kết quả và giá trị đóng góp thực tiễn, thay vì chỉ dựa vào quy trình hay hình thức, sẽ giúp ghi nhận đúng nỗ lực đổi mới của cá nhân. Qua đó, tạo động lực để người tài mạnh dạn đề xuất sáng kiến, tham gia giải quyết các vấn đề khó và đóng góp vào sự phát triển chung.

Cơ chế bảo vệ người tài đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc duy trì và phát huy động lực sáng tạo. Cần có các quy định rõ ràng nhằm bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức khi thực hiện các quyết định đổi mới vì lợi ích chung nhưng có thể phát sinh rủi ro khách quan. Đồng thời, phải phân định rõ ràng giữa sai phạm do động cơ vụ lợi và những rủi ro trong quá trình thử nghiệm, sáng tạo. Việc bảo vệ người tài không chỉ là bảo vệ cá nhân mà còn là bảo vệ môi trường đổi mới, nơi các ý tưởng mới được khuyến khích và phát triển.

Trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tạo dựng và duy trì môi trường đổi mới sáng tạo. Người đứng đầu không chỉ có vai trò lãnh đạo, điều hành mà còn là người trực tiếp phát hiện, sử dụng và bảo vệ nhân tài. Họ phải có bản lĩnh chính trị, tư duy đổi mới và dám chịu trách nhiệm trong việc trao cơ hội cho người có năng lực, đồng thời bảo vệ họ trước những áp lực hoặc rủi ro không đáng có. Nếu người đứng đầu thiếu quyết đoán, né tránh trách nhiệm hoặc không dám bảo vệ cái mới, thì dù có chính sách tốt cũng khó đi vào thực tiễn.

Việc gắn trách nhiệm của người đứng đầu với kết quả đổi mới sáng tạo và sử dụng nhân tài sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản trị. Khi trách nhiệm được xác định rõ ràng và gắn với quyền hạn, người đứng đầu sẽ chủ động hơn trong việc xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch, khuyến khích sáng tạo. Đồng thời, cần có cơ chế giám sát và đánh giá khách quan để bảo đảm việc thực thi trách nhiệm này không bị hình thức hoặc lệch lạc.

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

Quy hoạch nhân tài không chỉ là việc lập danh sách hoặc phân loại nhân sự mà là xác định chiến lược dài hạn về nguồn lực con người, kết hợp năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và khả năng sáng tạo. Điều này giúp dự báo nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực trọng điểm, từ khoa học công nghệ, giáo dục, y tế, đến quản trị nhà nước và kinh tế số. Khi nhân tài được quy hoạch bài bản, việc bố trí đúng người, đúng việc sẽ trở nên dễ dàng hơn, từ đó tối ưu hóa khả năng đóng góp và hiệu quả sử dụng nguồn lực.

Đào tạo và bồi dưỡng liên tục là mắt xích không thể thiếu trong quá trình sử dụng nhân tài. Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng, ngay cả những người có tài năng xuất sắc nếu không được rèn luyện, bồi dưỡng và trải nghiệm thực tiễn sẽ khó phát huy hết khả năng. Do đó, chiến lược phát triển nhân tài cần đi đôi với các chương trình đào tạo chuyên môn, kỹ năng quản lý và kỹ năng lãnh đạo, đồng thời khuyến khích tham gia các dự án thực tế, các nhiệm vụ mang tính sáng tạo và đổi mới. Việc bồi dưỡng liên tục còn giúp nhân tài cập nhật kiến thức, thích ứng với công nghệ mới và xu hướng toàn cầu, đảm bảo họ luôn là lực lượng tiên phong, dẫn dắt sự phát triển và đổi mới trong từng lĩnh vực.

Công tác quy hoạch giữ vai trò định hướng trong việc phát hiện và bố trí nhân tài phù hợp với yêu cầu phát triển của từng ngành, lĩnh vực và từng giai đoạn. Quy hoạch phải mang tính chiến lược, dựa trên dự báo nhu cầu nhân lực trong tương lai, từ đó xác định rõ vị trí, lĩnh vực cần nhân tài và xây dựng lộ trình phát triển cụ thể, giúp bảo đảm việc sử dụng nhân tài có tính kế thừa, ổn định và hiệu quả, tránh tình trạng thiếu hụt hoặc bố trí không phù hợp.

Đào tạo và bồi dưỡng liên tục là yếu tố then chốt giúp nhân tài thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ và yêu cầu thực tiễn. Nhân tài không phải là yếu tố "cố định", mà cần được cập nhật tri thức, nâng cao kỹ năng và hoàn thiện phẩm chất qua từng giai đoạn. Do đó, cần xây dựng các chương trình đào tạo linh hoạt, gắn với thực tiễn công việc, đồng thời tạo điều kiện để nhân tài tham gia nghiên cứu, học tập trong môi trường quốc tế và tiếp cận tri thức tiên tiến. Việc bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở chuyên môn mà còn bao gồm năng lực lãnh đạo, quản lý, tư duy chiến lược và đạo đức nghề nghiệp.

Bảo đảm sự gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng. Việc bố trí, phân công công việc cần phù hợp với năng lực, sở trường và quá trình đào tạo của mỗi cá nhân, qua đó tạo điều kiện để họ phát huy tối đa thế mạnh. Đồng thời, cần có cơ chế đánh giá định kỳ để điều chỉnh quy hoạch, đào tạo và sử dụng nhân tài một cách linh hoạt, phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

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

Trong bối cảnh hiện nay, việc gắn nhân tài với phát triển kinh tế – xã hội có nhiều ý nghĩa thực tiễn. Trước hết, nhân tài là động lực sáng tạo, nâng cao năng suất lao động, cải thiện quản trị và thúc đẩy đổi mới công nghệ. Những cán bộ, chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư và trí thức xuất sắc chính là lực lượng tiên phong triển khai

các dự án phát triển kinh tế – xã hội, từ nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, giáo dục đào tạo đến y tế, quản lý đô thị và phát triển nông nghiệp hiện đại. Khi nhân tài được bố trí đúng vị trí, đúng việc, họ sẽ tạo ra giá trị gia tăng lớn, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và đóng góp trực tiếp vào các mục tiêu phát triển bền vững.

Bên cạnh đó, gắn nhân tài với hội nhập quốc tế giúp Việt Nam tiếp cận tri thức, công nghệ, mô hình quản trị tiên tiến và kinh nghiệm quốc tế, từ đó nâng cao năng lực nội sinh và sức cạnh tranh của đất nước. Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh rằng nhân tài phải là người hiểu biết thế giới, có khả năng học hỏi và áp dụng những tinh hoa của nhân loại để phục vụ lợi ích quốc gia. Trong thời đại toàn cầu hóa, việc thu hút, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, ngoại giao, kinh tế và quản trị nhà nước là yếu tố then chốt để đất nước hội nhập hiệu quả, chủ động tham gia chuỗi giá trị toàn cầu và tăng cường vị thế quốc tế.

Cần định hướng sử dụng nhân tài vào các lĩnh vực then chốt như khoa học – công nghệ, kinh tế số, quản trị nhà nước, giáo dục, y tế… nhằm tạo ra những đột phá trong tăng trưởng và nâng cao chất lượng phát triển. Việc bố trí nhân tài phải dựa trên nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế, bảo đảm "đúng người, đúng việc", qua đó phát huy tối đa năng lực và đóng góp của mỗi cá nhân. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế liên kết chặt chẽ giữa nhà nước, doanh nghiệp và các cơ sở nghiên cứu – đào tạo để tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài tham gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh và đổi mới sáng tạo.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, việc sử dụng nhân tài cần gắn với chiến lược mở rộng hợp tác và nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế. Cần có chính sách thu hút, trọng dụng chuyên gia giỏi, trí thức Việt Nam ở nước ngoài, đồng thời tạo điều kiện để nhân tài trong nước tham gia vào các mạng lưới tri thức toàn cầu, tiếp cận công nghệ tiên tiến và nâng cao năng lực cạnh tranh. Việc phát huy vai trò của nhân tài trong hội nhập không chỉ góp phần chuyển giao tri thức, công nghệ mà còn giúp cải thiện chất lượng thể chế, nâng cao hiệu quả quản trị và thúc đẩy đổi mới sáng tạo.

Cần bảo đảm sự hài hòa giữa mục tiêu phát triển kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội trong quá trình sử dụng nhân tài. Nhân tài không chỉ phục vụ tăng trưởng mà còn phải góp phần giải quyết các vấn đề xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân và phát triển bền vững. Do đó, cần xây dựng cơ chế khuyến khích nhân tài tham gia vào các lĩnh vực xã hội, vùng khó khăn, qua đó lan tỏa tri thức và tạo sự phát triển đồng đều giữa các khu vực.

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

Nhân tài là lực lượng giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chỉ khi nào toàn xã hội, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhận thức đúng về tầm quan trọng của nhân tài thì việc thu hút và sử dụng họ mới đạt hiệu quả thiết thực. Chính vì vậy, trong bối cảnh đất nước đang bước vào giai đoạn phát triển mới, việc nâng cao nhận thức về sử dụng nhân tài trở thành giải pháp căn bản và cấp bách.

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

Trong mọi thời đại, nhân tài luôn là lực lượng tạo nên sức mạnh trí tuệ, năng lực sáng tạo và khả năng cạnh tranh của dân tộc. Ở thời kỳ phát triển kinh tế tri thức và chuyển đổi số hiện nay, vai trò ấy càng mang tính quyết định. Nhân tài không chỉ là những người giỏi trong chuyên môn mà còn là nguồn lực tạo ra tri thức mới, công nghệ mới, phương pháp quản trị mới, góp phần trực tiếp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đổi mới xã hội. Nhìn từ lịch sử dân tộc, những bước phát triển quan trọng của đất nước đều gắn với sự xuất hiện và cống hiến của những bậc hiền tài. Vì vậy, hiểu sâu

sắc ý nghĩa chiến lược này chính là điều kiện tiên quyết để toàn xã hội từ cơ quan lãnh đạo đến người dân, nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của việc phát hiện, bồi dưỡng và trọng dụng người tài. Khi nhận thức được nâng cao, chúng ta mới có thể xây dựng được hệ giá trị xã hội tôn trọng tri thức, lãnh đạo mới thực sự coi nhân tài là động lực phát triển, và mỗi công dân mới có ý thức trách nhiệm trong việc nuôi dưỡng, ủng hộ và bảo vệ những người có tài, có đức vì lợi ích của Tổ quốc.

Hiểu đúng tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài chính là nền tảng lý luận và kim chỉ nam cho chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay. Hồ Chí Minh luôn coi việc trọng dụng người hiền tài là nhiệm vụ gắn liền với sự hưng vong của đất nước, sử dụng nhân tài phải dựa trên nguyên tắc "tùy tài mà dùng", đặt người đúng sở trường, đúng vị trí nhằm phát huy tối đa năng lực. Tư tưởng của Người còn nhấn mạnh đến sự công bằng, dân chủ và chân thành trong trọng dụng nhân tài; dùng người không phân biệt già, trẻ, trong, ngoài Đảng, miễn là họ có tài, có đức và thực lòng phụng sự Tổ quốc. Việc hiểu đúng tư tưởng ấy sẽ giúp các cấp ủy, chính quyền và toàn xã hội từ bỏ những quan niệm sai lệch như "trọng quan hệ hơn năng lực", "ngại người giỏi hơn mình", hoặc "dùng người theo cảm tính". Chỉ khi nhận thức đầy đủ về tư tưởng Hồ Chí Minh, chúng ta mới có thể xây dựng được một môi trường sử dụng nhân tài thật sự công tâm, minh bạch và hiệu quả, qua đó khơi dậy sức mạnh trí tuệ của quốc gia trong giai đoạn phát triển mới.

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.

Sử dụng nhân tài không phải là nhiệm vụ riêng của một cơ quan hay một nhóm chủ thể, mà là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và cộng đồng. Nếu chỉ một bộ phận nhận thức đúng, còn những bộ phận khác vẫn duy trì tâm lý cục bộ, bảo thủ, đố kỵ hoặc xem nhẹ tri thức thì chiến lược sử dụng nhân tài khó có thể phát huy hiệu quả. Trong bối cảnh đất nước hội nhập sâu rộng và cạnh tranh chất lượng nguồn nhân lực ngày càng gay gắt, nhận thức đúng đắn phải được lan tỏa từ các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức xã hội, doanh nghiệp đến từng công dân. Mỗi bộ phận đều có vai trò quan trọng trong việc sử dụng và tôn vinh người tài. Chỉ khi nhận thức trở thành

sức mạnh chung của xã hội, công tác sử dụng nhân tài mới thật sự chuyển từ khẩu hiệu sang hành động thiết thực.

Bên cạnh sự lan tỏa rộng rãi, điều quan trọng hơn là nhận thức phải được triển khai trước hết ở đội ngũ lãnh đạo, quản lý, bởi chính họ là người hoạch định chính sách, điều hành công việc và trực tiếp quyết định việc sử dụng nhân tài. Nếu lãnh đạo không hiểu rõ vai trò của người tài, không công tâm trong đánh giá năng lực hay còn bị chi phối bởi quan hệ cá nhân, thì mọi chủ trương, chính sách dù đúng đắn cũng khó đi vào cuộc sống. Vì vậy, các cấp lãnh đạo cần được bồi dưỡng thường xuyên về tư duy sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh: đề cao sự công bằng, minh bạch và khuyến khích sáng tạo; dám dùng người giỏi hơn mình; khích lệ người tài bằng niềm tin và sự tôn trọng. Khi đội ngũ lãnh đạo đi đầu trong nhận thức đúng đắn, tự khắc các cấp bên dưới, các tổ chức và toàn xã hội sẽ noi theo, hình thành môi trường thống nhất về quan điểm và hành động trong chiến lược sử dụng nhân tài.

Tuy nhiên, để việc nâng cao nhận thức thực sự đồng bộ thì không thể chỉ dựa vào lãnh đạo; các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục và từng người dân cũng phải tham gia tích cực. Các tổ chức cần chủ động xây dựng môi trường minh bạch, tạo cơ hội cho người tài phát huy năng lực; doanh nghiệp cần đề cao văn hóa trọng dụng người giỏi và đánh giá nhân sự bằng hiệu quả thực chất; các cơ sở giáo dục cần nuôi dưỡng tinh thần sáng tạo, tôn trọng tri thức và khát vọng cống hiến cho thế hệ trẻ. Bản thân mỗi công dân cũng phải thay đổi quan niệm, biết trân trọng những đóng góp của người có tài và sẵn sàng ủng hộ các chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Khi toàn xã hội thống nhất về tư tưởng, nhận thức và hành động, một nền văn hóa thực sự trọng dụng nhân tài mới hình thành đúng theo tinh thần đề cao nhân tài là tài sản chung của dân tộc, phải được bảo vệ, khuyến khích và sử dụng vì sự phồn vinh của đất nước.

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

Giáo dục không chỉ truyền đạt tri thức mà còn bồi đắp giá trị, hình thành thái độ và niềm tin đúng đắn đối với nhiệm vụ sử dụng nhân tài của quốc gia. Từ các cấp học phổ thông đến đại học, chương trình giáo dục cần tích hợp nội dung về tinh thần

hiếu học, ý nghĩa của tri thức, trách nhiệm của mỗi cá nhân đối với sự phát triển đất nước. Bên cạnh đó, giáo dục phải khơi dậy ý thức tự học, tinh thần sáng tạo và khát vọng cống hiến trong học sinh, sinh viên - những chủ nhân tương lai của đất nước. Khi thế hệ trẻ được giáo dục đúng đắn, xã hội sẽ hình thành một lực lượng công dân hiểu giá trị của tài năng, sẵn sàng ủng hộ và xây dựng môi trường tôn trọng người giỏi, từ đó tạo nền tảng vững chắc cho chiến lược nhân tài quốc gia.

Bên cạnh giáo dục, truyền thông đại chúng giữ vai trò quan trọng trong việc lan tỏa giá trị và định hướng nhận thức xã hội về nhân tài. Thông qua các phương tiện báo chí, truyền hình, mạng xã hội và nền tảng số, những câu chuyện về người tài, các tấm gương cống hiến, các mô hình thành công nhờ tri thức cần được truyền tải mạnh mẽ và thường xuyên. Truyền thông có thể giúp thay đổi định kiến xã hội như tâm lý đố kỵ, xem nhẹ trí thức hoặc tư duy bảo thủ đối với người giỏi hơn mình. Đồng thời, truyền thông cũng có vai trò đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực trong sử dụng nhân tài như "chạy chức", "cục bộ địa phương", hay dùng người theo quan hệ thay vì năng lực. Khi truyền thông định hướng đúng, tôn trọng tri thức, đề cao sáng tạo, khuyến khích đổi mới nó sẽ góp phần hình thành môi trường xã hội công bằng hơn, khơi dậy động lực phấn đấu và niềm tin ở người tài.

Cùng với giáo dục và truyền thông, tuyên truyền của hệ thống chính trị có vai trò củng cố sự thống nhất về tư tưởng trong toàn xã hội. Tuyên truyền cần làm sáng rõ quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của nhân tài, làm rõ rằng trọng dụng nhân tài không chỉ là nhu cầu phát triển kinh tế mà còn là yêu cầu chính trị, văn hóa và đạo đức. Công tác tuyên truyền phải được thực hiện thường xuyên, đa dạng hóa hình thức như hội thảo, diễn đàn trí thức, các khóa bồi dưỡng cho cán bộ, các phong trào tôn vinh người có tài, có đức, từ đó tạo ra bầu không khí xã hội trong sạch, tin tưởng và trân trọng người tài. Quan trọng hơn, tuyên truyền phải gắn với hành động thực tiễn: lãnh đạo nêu gương, cơ quan nhà nước minh bạch, tổ chức xã hội đồng hành. Khi công tác tuyên truyền hiệu quả, toàn xã hội sẽ thống nhất về nhận thức, loại bỏ dần những tư duy lạc hậu và hình thành văn hóa trọng dụng nhân tài.

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

Chiến lược nhân tài không thể vận hành hiệu quả trong một tư duy quản lý cũ kỹ, bảo thủ. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số và cạnh tranh chất lượng nguồn nhân lực ngày càng quyết liệt, phát triển quốc gia không thể dựa chủ yếu vào tài nguyên thiên nhiên hay lao động giá rẻ, mà phải dựa trên tri thức, khoa học công nghệ và sự sáng tạo của con người. Do đó, mọi chủ trương, đường lối liên quan đến nhân tài phải xuất phát từ tầm nhìn phát triển hiện đại và hội nhập, xem nhân tài là động lực cốt lõi của tăng trưởng. Nếu tư duy phát triển không đổi mới, việc nhận thức đúng về nhân tài sẽ khó lan tỏa và dễ rơi vào tình trạng "nói nhiều, làm ít", không tạo được bước đột phá thực chất. Nhận thức đúng phải đồng hành cùng tư duy mới, tư duy coi tri thức là nền tảng, tài năng là then chốt.

Nâng cao nhận thức gắn với đổi mới tư duy còn thể hiện ở việc thay đổi cách thức quản lý và vận hành bộ máy Nhà nước. Trong nhiều năm, tại một số nơi, cơ chế quản lý theo hướng "xin - cho", nặng tính hành chính, kỷ cương cứng nhắc đã làm hạn chế không gian sáng tạo của người tài. Nhà nước cần chuyển dần sang tư duy kiến tạo, trong đó mọi chính sách nhân tài được xây dựng trên sự tôn trọng năng lực cá nhân, khuyến khích cạnh tranh lành mạnh và đặt hiệu quả lên hàng đầu. Khi tư duy quản lý thay đổi theo hướng hiện đại, minh bạch và linh hoạt, nhận thức về việc sử dụng người tài sẽ không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà trở thành động lực cho cải cách và hành động thực tiễn trong tất cả các cơ quan, tổ chức.

Nâng cao nhận thức phải gắn liền với đổi mới tư duy phát triển quốc gia vì chỉ trong một tư duy phát triển hiện đại thì văn hóa trọng dụng nhân tài mới có điều kiện hình thành và bền vững. Một quốc gia hướng tới phát triển bền vững, dựa trên đổi mới sáng tạo, chắc chắn phải coi nhân tài là tài sản quan trọng nhất; từ đó hình thành hệ thống giá trị xã hội mới: tôn trọng tri thức, khuyến khích sáng tạo, đề cao năng lực thực chất hơn bằng cấp hay quan hệ. Khi tư duy phát triển thay đổi, xã hội sẽ hình thành thói quen đánh giá con người dựa trên đóng góp và hiệu quả, chứ không phải tuổi tác, xuất thân hay chức vụ. Sự đổi mới tư duy quốc gia sẽ tạo động lực mạnh mẽ để toàn xã hội nâng cao nhận thức, từ đó xây dựng môi trường mà người tài được

phát hiện, tôn trọng và bảo vệ góp phần thúc đẩy sự phát triển hưng thịnh của đất nước trong thời đại mới.

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

Đối với Ban chính sách, chiến lược Trung ương, cần đóng vai trò là cơ quan tham mưu chiến lược ở tầm vĩ mô, chủ trì nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện hệ thống quan điểm, cơ chế, chính sách về sử dụng nhân tài phù hợp với bối cảnh mới; cần tập trung xây dựng các mô hình chính sách đột phá về phát hiện, thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài theo hướng cạnh tranh, minh bạch và tiệm cận chuẩn mực quốc tế; đồng thời, tiến hành tổng kết thực tiễn, dự báo xu hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong các lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, kinh tế xanh. Bên cạnh đó, cần đề xuất cơ chế phân quyền, phân cấp hợp lý trong sử dụng nhân tài, tạo điều kiện để các địa phương và đơn vị chủ động, linh hoạt trong thu hút và phát huy nguồn lực con người.

Đối với Ban Tuyên giáo và Dân vận Trung ương, cần giữ vai trò nòng cốt trong việc định hướng nhận thức xã hội về vị trí, vai trò của nhân tài và chiến lược sử dụng nhân tài. Công tác tuyên truyền cần được triển khai đồng bộ, có chiều sâu, không chỉ dừng lại ở việc phổ biến chủ trương mà phải góp phần hình thành văn hóa trọng dụng nhân tài trong toàn xã hội. Cần tăng cường đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực như đố kỵ, cào bằng, bè phái, đồng thời lan tỏa các giá trị tích cực như tôn trọng sáng tạo, khuyến khích đổi mới, bảo vệ người dám nghĩ, dám làm. Ngoài ra, cần phối hợp với các cơ quan chức năng để xây dựng các chương trình truyền thông chuyên đề, góp phần nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân về yêu cầu sử dụng nhân tài trong giai đoạn phát triển mới.

Đối với các cơ quan báo chí, truyền hình và truyền thông đại chúng, cần phát huy vai trò là kênh thông tin chủ lực trong việc lan tỏa chính sách và tạo dư luận xã hội tích cực về nhân tài. Các cơ quan này cần xây dựng các chuyên mục, chương trình chuyên sâu phản ánh gương điển hình nhân tài, mô hình sử dụng nhân tài hiệu quả, đồng thời phản biện các bất cập trong cơ chế, chính sách hiện hành. Thông qua đó,

góp phần tạo áp lực xã hội lành mạnh thúc đẩy cải cách và hoàn thiện thể chế. Đồng thời, cần chú trọng truyền thông về các cơ hội phát triển, môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ nhằm thu hút nhân tài trong và ngoài nước.

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo cùng hệ thống các cơ sở giáo dục đại học, cần giữ vai trò trung tâm trong việc phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Bộ cần đổi mới căn bản chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực, tư duy sáng tạo, khả năng thích ứng và hội nhập quốc tế; đồng thời, xây dựng cơ chế phát hiện sớm và bồi dưỡng nhân tài từ trong nhà trường. Các trường đại học cần tăng cường gắn kết với doanh nghiệp, viện nghiên cứu và cơ quan quản lý nhà nước để đào tạo theo nhu cầu thực tiễn; đồng thời, tạo môi trường học thuật tự do, khuyến khích nghiên cứu và đổi mới sáng tạo. Việc xây dựng các chương trình đào tạo đặc biệt, học bổng tài năng và cơ chế hỗ trợ nghiên cứu là điều kiện quan trọng để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Đối với các bộ, ngành và cơ quan quản lý nhà nước, cần cụ thể hóa các chủ trương của Đảng thành chính sách và chương trình hành động phù hợp với đặc thù lĩnh vực. Trách nhiệm không chỉ dừng lại ở việc ban hành chính sách mà phải tổ chức thực hiện hiệu quả, đảm bảo tính minh bạch, công bằng trong tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Cần xây dựng hệ thống đánh giá dựa trên kết quả, hiệu quả công việc, giảm thiểu yếu tố hình thức, hành chính. Đồng thời, phải thiết lập cơ chế bảo vệ cán bộ, nhân tài dám đổi mới, sáng tạo, tránh tình trạng e ngại, né tránh trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ.

Đối với chính quyền địa phương, đặc biệt là các đô thị lớn và vùng động lực phát triển, cần chủ động xây dựng và triển khai các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài phù hợp với điều kiện thực tiễn. Các địa phương cần xác định rõ lĩnh vực ưu tiên, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, minh bạch và cạnh tranh để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, cần tăng cường liên kết vùng trong sử dụng nhân tài, tránh tình trạng cạnh tranh cục bộ, phân tán nguồn lực. Việc thí điểm các mô hình chính sách đột phá tại địa phương cũng là cơ sở quan trọng để nhân rộng trên phạm vi cả nước.

Đối với các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và cộng đồng, cần phát huy vai trò trong việc phát hiện, sử dụng và đãi ngộ nhân tài ngoài khu vực công. Doanh nghiệp, đặc biệt là khu vực tư nhân, cần trở thành môi trường quan trọng để phát huy tài năng, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Các tổ chức xã hội cần tham gia giám sát, phản biện chính sách và tạo diễn đàn để nhân tài được thể hiện, đóng góp ý kiến cho sự phát triển chung.

Để tạo ra đột phá trong chiến lược sử dụng nhân tài, cần chuyển từ nhận thức chung sang hành động cụ thể, từ trách nhiệm tập thể sang trách nhiệm cá nhân và tổ chức rõ ràng. Khi mỗi cấp, mỗi ngành nhận thức đầy đủ và thực hiện đúng vai trò của mình, chiến lược sử dụng nhân tài sẽ được triển khai đồng bộ, hiệu quả, góp phần thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững của đất nước trong giai đoạn mới.

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

Trong bối cảnh phát triển mới của đất nước, giải pháp đổi mới mạnh mẽ cơ chế và hoàn thiện khung pháp lý về sử dụng nhân tài trở thành yêu cầu cơ bản và cấp bách, nhằm tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho chiến lược nhân tài quốc gia.

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

Một trong những yêu cầu quan trọng để đẩy mạnh chiến lược sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là phải nhận thức đúng rằng 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. Trong bất kỳ quốc gia hiện đại nào, thể chế luôn giữ vai trò "xương sống", quyết định toàn bộ cách vận hành của hệ thống chính trị - xã hội. Nếu các chủ trương về nhân tài chỉ dừng lại ở văn bản hoặc khẩu hiệu, còn cơ chế thực thi vẫn cứng nhắc, thiếu đồng bộ, thậm chí gây cản trở cho người tài phát huy năng lực, thì chiến lược nhân tài khó có thể đạt được hiệu quả thực chất. Thể chế đúng đắn sẽ tạo khuôn khổ pháp lý minh bạch, công bằng, định hướng rõ ràng cho quá trình phát hiện và sử dụng nhân tài; đồng thời bảo đảm quyền lợi, vị trí và không gian sáng tạo

cho đội ngũ này. Nhận thức rõ vai trò then chốt của thể chế giúp chúng ta hình dung rằng việc trọng dụng nhân tài không thể chỉ trông vào thiện chí của cá nhân lãnh đạo, mà phải dựa trên một hệ thống pháp luật hiện đại, nhất quán và đủ mạnh để bảo vệ người tài và thúc đẩy sáng tạo.

Nhận thức đúng vai trò của thể chế còn giúp xã hội hiểu rằng muốn người tài có đất dụng võ thì cơ chế pháp luật phải được hoàn thiện một cách chủ động, linh hoạt và phù hợp với yêu cầu phát triển mới. Một thể chế lỗi thời, chồng chéo, nặng tính hành chính hay thiếu cơ chế khuyến khích đủ mạnh sẽ làm thui chột động lực cống hiến của người tài; ngược lại, một thể chế tiên tiến sẽ tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh, thúc đẩy đổi mới và đảm bảo người tài được "đặt đúng chỗ và phát huy hết mình. Do đó, việc hoàn thiện khung pháp luật về nhân tài không chỉ là nhiệm vụ kỹ thuật của cơ quan lập pháp mà là yêu cầu chiến lược của quốc gia. Khi thể chế minh bạch, đồng bộ và hiện đại, quá trình phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài sẽ trở nên khoa học hơn, bền vững hơn; từ đó góp phần tạo dựng môi trường để người tài an tâm làm việc, sẵn sàng cống hiến lâu dài cho sự phát triển của đất nước.

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

Đổi mới cơ chế về nhân tài cần bắt đầu bằng việc xây dựng một hệ thống pháp luật đồng bộ và minh bạch, bởi đây là điều kiện tiên quyết để chiến lược sử dụng nhân tài vận hành hiệu quả và tạo được niềm tin trong xã hội. Một hệ thống pháp luật đồng bộ giúp tránh tình trạng chồng chéo, mâu thuẫn giữa các văn bản quy phạm; từ đó bảo đảm mọi cơ quan, tổ chức và địa phương có cùng một định hướng khi triển khai chính sách phát hiện, thu hút và sử dụng người tài. Minh bạch trong pháp luật còn có ý nghĩa đặc biệt quan trọng: nó tạo ra sự công bằng trong đánh giá, tuyển chọn và bổ nhiệm nhân tài, loại bỏ cơ hội cho các hành vi tiêu cực như "chạy chức", "chạy quy hoạch", hoặc sử dụng nhân sự theo quan hệ thay vì năng lực. Khi pháp luật rõ ràng, minh bạch và dễ tiếp cận, người tài sẽ cảm nhận được sự tôn trọng, tin tưởng và an tâm hơn trong quá trình cống hiến. Sử dụng nhân tài phải đi đôi với sự công tâm và

minh chính của người lãnh đạo, và phải có cơ chế bảo vệ người tài trước những tác động tiêu cực.

Bên cạnh tính đồng bộ và minh bạch, hệ thống pháp luật về nhân tài còn phải linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của bối cảnh phát triển hiện nay. Một cơ chế cứng nhắc, mang tính "đóng khung" sẽ không thể đáp ứng những yêu cầu mới về nhân lực trong thời đại kinh tế số, trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo. Tính linh hoạt trong pháp luật là khả năng điều chỉnh chính sách theo đặc thù ngành nghề, lĩnh vực, địa phương; cho phép thử nghiệm cơ chế đặc thù để thu hút nhân tài có trình độ cao; và tạo ra không gian thể chế rộng mở để người tài tự do sáng tạo mà không bị ràng buộc bởi các thủ tục hành chính phức tạp. Tính linh hoạt cũng giúp Việt Nam chủ động cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao với khu vực và thế giới, khi nhiều nước đang áp dụng chính sách rất thông t hóang cho người tài. Khi pháp luật linh hoạt, nhà nước có thể nhanh chóng điều chỉnh để thích ứng với sự biến đổi của khoa học công nghệ và nhu cầu xã hội, từ đó bảo đảm rằng người tài luôn có cơ hội phát triển và cống hiến trong một môi trường thuận lợi nhất. Đây là điều kiện quan trọng để hiện thực hóa tư tưởng Hồ Chí Minh về việc sử dụng nhân tài và tạo động lực đổi mới cho quốc gia.

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

Đổi mới cơ chế pháp lý về sử dụng nhân tài trước hết phải gắn liền với việc bảo đảm tính công bằng, bởi công bằng chính là điều kiện căn bản để người tài tin tưởng và gắn bó lâu dài với tổ chức cũng như quốc gia. Trong thực tiễn, không ít trường hợp nhân tài bị bỏ lỡ hoặc không được trọng dụng đúng mức vì tư duy "cục bộ địa phương", nể nang, chạy theo quan hệ hay định kiến về tuổi tác, bằng cấp. Những biểu hiện này không chỉ đi ngược lại tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng người tài mà còn làm suy giảm động lực phấn đấu của những cá nhân có năng lực thực sự. Một cơ chế pháp lý công bằng phải đảm bảo rằng mọi quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá và khen thưởng đều dựa trên năng lực, phẩm chất và hiệu quả công việc, chứ không dựa trên thân thế hay lợi ích nhóm. Khi công bằng được thể chế hóa thành

luật và được thực thi nghiêm túc, người tài sẽ cảm nhận rõ giá trị của sự cống hiến, tự tin phát huy khả năng và yên tâm làm việc, từ đó tạo ra nguồn lực trí tuệ mạnh mẽ cho sự phát triển của đất nước.

Cùng với công bằng, việc đổi mới cơ chế pháp lý còn phải bảo đảm tính minh bạch - một yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả trong chiến lược nhân tài. Minh bạch không chỉ dừng lại ở việc công khai tiêu chí tuyển chọn hay quy trình bổ nhiệm mà còn là minh bạch trong đánh giá hiệu quả công việc, trong phân bổ nguồn lực và trong chính sách đãi ngộ. Khi tất cả quy trình đều rõ ràng, dễ kiểm tra và chịu sự giám sát của xã hội, các hiện tượng tiêu cực như "chạy chức", "chạy quy hoạch", thiên vị hay bao che sẽ bị đẩy lùi. Minh bạch tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh, trong đó người tài được nhìn nhận đúng và có cơ hội phát triển dựa trên năng lực thực chất. Một cơ chế minh bạch sẽ tạo niềm tin cho người tài, đồng thời nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo và quản lý, đưa chiến lược nhân tài đi vào thực chất. Nhờ đó, nhân tài không chỉ được thu hút và trọng dụng hiệu quả hơn mà còn được bảo vệ và phát huy đúng tầm trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

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

Trong thực tế, nhiều thủ tục tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc đánh giá cán bộ vẫn còn nặng tính hình thức, cứng nhắc và thiếu thực tiễn. Quy trình xét duyệt nhiều tầng nấc, thủ tục rườm rà khiến người tài ngại tham gia khu vực công hoặc mất nhiều thời gian vào những công việc hành chính không cần thiết. Người tài cần một môi trường thuận lợi để tập trung vào chuyên môn, nghiên cứu, đổi mới, thay vì bị trói buộc bởi các thủ tục giấy tờ, chế độ hành chính cứng nhắc. Do đó, việc nhận diện và tháo gỡ các nút thắt hành chính là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm rằng chiến lược nhân tài không bị kìm hãm bởi chính bộ máy quản lý và những cơ chế lỗi thời.

Để tháo gỡ hiệu quả những rào cản hành chính, khung pháp lý cần được hoàn thiện theo hướng rút gọn quy trình, giảm thủ tục và mở rộng quyền tự chủ cho các cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài. Điều này đòi hỏi Nhà nước mạnh dạn cải cách những quy định không còn phù hợp; đồng thời xây dựng cơ chế

linh hoạt hơn để người tài có thể được tuyển dụng thông qua các hình thức đặc thù, dựa trên năng lực thực tế thay vì hồ sơ hành chính cứng nhắc. Pháp lý mới cần tạo điều kiện cho các tổ chức chủ động ký kết hợp đồng, mời gọi chuyên gia, hoặc áp dụng cơ chế tuyển chọn cạnh tranh minh bạch nhưng đơn giản, hiệu quả. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong quản lý để giảm tình trạng trì trệ và tránh việc "xin – cho" trong sử dụng nhân sự. Khi khung pháp lý thật sự tạo ra môi trường hành chính linh hoạt, thông t hóang và hiện đại, người tài sẽ được giải phóng khỏi những rào cản không đáng có, có điều kiện phát huy tối đa trí tuệ và sáng tạo.

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

Hoàn thiện khung pháp lý về nhân tài không chỉ dừng lại ở việc xây dựng chính sách ưu đãi hay cải thiện thủ tục hành chính, mà còn phải gắn liền với việc tạo cơ chế bảo vệ người tài trước những tác động tiêu cực trong môi trường làm việc và xã hội. Thực tế cho thấy, nhiều nhân tài, nhất là những người dám đổi mới, dám đấu tranh với những hạn chế của hệ thống, thường gặp phải sự chống đối, trù dập hoặc định kiến từ những nhóm lợi ích hoặc những người sợ thay đổi. Một số khác lại bị cuốn vào "môi trường độc hại" nơi mà sự sáng tạo không được khuyến khích, thậm chí bị coi là mối đe dọa đối với những cá nhân bảo thủ. Điều này khiến nhiều người tài cảm thấy bị cô lập, mất động lực, hoặc chọn rời bỏ khu vực công để tìm nơi làm việc phù hợp hơn. Sử dụng nhân tài phải đi đôi với việc tạo điều kiện để họ "dốc hết tài năng phụng sự Tổ quốc", đồng thời bảo vệ họ khỏi những yếu tố có thể làm thui chột khả năng sáng tạo. Vì vậy, một cơ chế pháp lý bảo vệ người tài là hết sức cần thiết để nhân tài có thể yên tâm cống hiến mà không lo bị chèn ép hay bị ảnh hưởng bởi những hành vi tiêu cực.

Để bảo vệ người tài một cách hiệu quả, khung pháp lý cần được hoàn thiện theo hướng xây dựng cơ chế phản ánh, tố cáo và xử lý vi phạm thật rõ ràng; cơ chế bảo vệ người đổi mới sáng tạo; và quy định nghiêm minh đối với các hành vi cản trở, trù dập người tài. Cụ thể, cần xây dựng các quy định cho phép người tài được bảo vệ danh tính, bảo đảm an toàn trong quá trình tố giác tiêu cực hoặc khi đưa ra những ý

kiến phản biện mang tính xây dựng. Đồng thời, phải tăng cường chế tài xử lý nghiêm các hành vi gây áp lực, cố tình hạ thấp, hoặc cản trở sự phát triển của người có năng lực thực sự. Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần tạo điều kiện để các tổ chức có thể bảo vệ người tài thông qua cơ chế giám sát độc lập, cơ chế đánh giá công khai và minh bạch, cùng với việc mở rộng vai trò của các tổ chức công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp trong việc hỗ trợ và bảo vệ chuyên gia, trí thức. Một môi trường pháp lý an toàn và công bằng sẽ giúp người tài mạnh dạn đổi mới, sáng tạo và đóng góp cho cộng đồng.

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

Trong bối cảnh toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ, nhân tài trở thành nguồn lực mang tính chất cạnh tranh quốc tế, chứ không còn nằm trong phạm vi một quốc gia. Vì vậy, đổi mới cơ chế và hoàn thiện pháp lý về nhân tài phải được thực hiện theo hướng tăng cường tính thích ứng với các xu thế toàn cầu. Nhiều quốc gia phát triển đã triển khai chính sách thu hút nhân tài hết sức thông t hóang, linh hoạt và mang tính cạnh tranh, đặc biệt trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, khoa học dữ liệu, công nghệ cao, quản trị đổi mới sáng tạo. Nếu cơ chế và pháp luật của Việt Nam chậm thay đổi hoặc thiếu tính hội nhập, chúng ta sẽ khó giữ chân nhân tài trong nước và gần như không thể cạnh tranh trong việc thu hút nhân tài quốc tế. Việc thích ứng với xu thế toàn cầu không chỉ giúp Việt Nam bắt kịp tốc độ phát triển của khoa học công nghệ, mà còn bảo đảm rằng chính sách nhân tài của ta phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, từ đó nâng cao sức hấp dẫn của môi trường làm việc và mở rộng cơ hội hợp tác quốc tế.

Để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, khung pháp lý về nhân tài cần được hoàn thiện theo hướng mở, linh hoạt và phù hợp với chuẩn mực toàn cầu, đồng thời vẫn giữ được bản sắc và lợi ích quốc gia. Trước hết, cần bổ sung các quy định pháp lý cho phép thu hút nhân tài quốc tế thông qua các cơ chế visa đặc thù, chế độ làm việc linh hoạt, và các chính sách đãi ngộ phù hợp với thị trường lao động toàn cầu. Bên cạnh đó, cần xây dựng hệ thống đánh giá năng lực và tuyển dụng dựa trên tiêu chuẩn quốc tế, nhằm bảo đảm sự công bằng, minh bạch và khả năng so sánh với thị trường lao động thế giới. Việc hoàn thiện pháp lý cũng phải hỗ trợ mạnh mẽ cho

chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao - những lĩnh vực đang định hình lại cấu trúc nguồn nhân lực toàn cầu. Ngoài ra, cơ chế pháp lý phải tạo điều kiện để các doanh nghiệp, trường đại học và tổ chức nghiên cứu của Việt Nam dễ dàng hợp tác quốc tế, trao đổi nhân lực, chuyển giao công nghệ và tham gia mạng lưới đổi mới sáng tạo toàn cầu. Khi pháp luật có tính thích ứng cao, Việt Nam không chỉ nâng cao năng lực cạnh tranh trong thị trường nhân lực quốc tế mà còn tạo được môi trường hấp dẫn để nhân tài trong nước và quốc tế cùng tham gia vào công cuộc phát triển đất nước.

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

Trong bối cảnh mới của đất nước, giải pháp thí điểm cơ chế đặc thù trong sử dụng nhân tài ở một số lĩnh vực trọng điểm trở thành yêu cầu cấp bách nhằm nâng cao sức cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy phát triển bền vững. Cơ chế đặc thù giúp khắc phục hạn chế của cơ chế chung vốn còn nhiều ràng buộc, đặc biệt trong các lĩnh vực đòi hỏi tính sáng tạo, đột phá và tốc độ cao. Trong khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số, y học chất lượng cao, tài chính ngân hàng, quốc phòng an ninh…, nếu áp dụng những quy định cứng nhắc của cơ chế hành chính truyền thống thì rất khó thu hút và giữ chân nhân tài. Vì vậy, thí điểm cơ chế đặc thù chính là cách thể hiện sự linh hoạt và sáng tạo trong tư duy quản trị nhân tài.

Cơ chế đặc thù cho phép trao quyền tự chủ lớn hơn cho các đơn vị sử dụng nhân tài. Điều này bao gồm quyền chủ động tuyển dụng, đàm phán mức đãi ngộ, hợp đồng linh hoạt, giao nhiệm vụ đặc biệt và đánh giá hiệu quả theo chuẩn riêng. Khi được tự chủ, các viện nghiên cứu, trường đại học, bệnh viện, doanh nghiệp chiến lược sẽ có khả năng lựa chọn đúng nhân tài theo nhu cầu thực tế của mình.

Thí điểm cơ chế đặc thù còn giúp tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh trong thu hút nhân lực chất lượng cao, không chỉ trong nước mà cả quốc tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, các quốc gia đang chạy đua mạnh mẽ để thu hút chuyên gia giỏi. Nếu Việt Nam không có chính sách đặc biệt, chúng ta khó có thể cạnh tranh với các nước phát triển về mức lương, điều kiện làm việc hay cơ hội nghiên cứu. Do đó,

cơ chế đặc thù có thể bao gồm chính sách tài chính ưu đãi, môi trường nghiên cứu hiện đại, chế độ làm việc linh hoạt, khả năng tiếp cận quỹ nghiên cứu lớn và cơ hội tham dự các dự án quốc tế.

Việc thí điểm cơ chế đặc thù tạo điều kiện để đánh giá mô hình mới và nhân rộng nếu thành công. Đây là cách làm khoa học, phù hợp với tư duy "thực tiễn là tiêu chuẩn kiểm nghiệm chân lý". Các mô hình như Trung tâm Đổi mới sáng tạo quốc gia (NIC), các khu công nghệ cao, bệnh viện tuyến đầu, trường đại học nghiên cứu… có thể trở thành nơi thử nghiệm cơ chế đặc thù trong tuyển dụng và sử dụng nhân tài. Sau quá trình thí điểm, Nhà nước sẽ tổng kết, rút kinh nghiệm và hoàn thiện chính sách để áp dụng rộng rãi, tránh tình trạng áp dụng đại trà thiếu hiệu quả.

Thí điểm cơ chế đặc thù cũng là cách bảo vệ và phát triển đội ngũ nhân tài nội sinh, giúp họ có điều kiện tiếp cận công nghệ, tri thức quốc tế và thực hiện các công trình lớn mang tầm quốc gia. Trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt là khoa học công nghệ, nếu không có cơ chế đặc thù thì những nhà khoa học tài năng sẽ khó có môi trường phát triển. Điều này dễ dẫn đến "chảy máu chất xám". Cơ chế đặc thù vì thế chính là "tấm lưới" giữ chân nhân tài, giúp họ gắn bó lâu dài với Tổ quốc. Cơ chế đặc thù khi được thực hiện minh bạch, đúng trọng tâm và dựa trên lợi ích quốc gia sẽ tạo ra động lực đột phá cho các ngành mũi nhọn, góp phần đưa Việt Nam trở thành quốc gia có năng lực cạnh tranh cao trong khu vực.

Thí điểm cơ chế đặc thù trong sử dụng nhân tài ở các lĩnh vực trọng điểm không chỉ là giải pháp linh hoạt và đột phá, mà còn là sự vận dụng sáng tạo tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hiện đại. Khi được triển khai đúng hướng, cơ chế này sẽ tạo ra môi trường tối ưu để nhân tài phát triển toàn diện và cống hiến hết mình vì sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

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

Cần thường xuyên tổ chức các chương trình tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản trị nhân tài, đánh giá năng lực và nhận diện nhân sự xuất sắc. Khi người đứng đầu nhận thức đầy đủ rằng việc tin dùng, bảo vệ nhân tài là yếu tố then chốt để thúc đẩy đổi mới và sáng tạo, họ sẽ chủ động giao quyền, bố trí nhân sự đúng vị trí và tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài cống hiến.

Bên cạnh đó, xây dựng cơ chế bảo vệ nhân tài rõ ràng, minh bạch là yêu cầu cấp thiết. Cơ chế này phải đảm bảo nhân tài được phép thử nghiệm sáng kiến, đề xuất giải pháp đổi mới mà không sợ bị trừng phạt hay phân biệt đối xử. Đồng thời, cần có chế độ bảo vệ quyền lợi, cơ chế giám sát công bằng và hỗ trợ khi nhân tài gặp trở ngại trong quá trình cống hiến. Khi cơ chế bảo vệ nhân tài được thực thi nghiêm túc, những người có năng lực và ý tưởng đột phá sẽ tự tin hơn trong việc dấn thân, thử thách và tạo ra giá trị mới.

Người đứng đầu cũng cần giao quyền và tin dùng nhân tài đúng mức, đảm bảo rằng những người xuất sắc được bố trí đúng việc, đúng lĩnh vực, từ đó phát huy tối đa năng lực và sáng tạo. Việc giao quyền phải đi kèm với công cụ đánh giá minh bạch, giúp đo lường hiệu quả công việc, đồng thời tạo cơ chế phản hồi để nhân tài tiếp tục phát triển.

Cùng với đó là khen thưởng và đãi ngộ gắn với trách nhiệm bảo vệ nhân tài. Những người đứng đầu thực hiện tốt việc tin dùng và bảo vệ nhân tài cần được ghi nhận, tôn vinh, thăng tiến hoặc khen thưởng xứng đáng. Cơ chế này vừa là công cụ khuyến khích, vừa là ràng buộc trách nhiệm pháp lý và đạo đức, giúp người đứng đầu chủ động phát huy vai trò của mình trong chiến lược nhân lực chất lượng cao. Ngoài ra, việc đánh giá và giám sát trách nhiệm người đứng đầu cần được thực hiện thường xuyên. Hệ thống đánh giá phải liên kết với cơ chế thưởng - phạt, bổ nhiệm hoặc luân chuyển cán bộ, đảm bảo người đứng đầu thực sự chịu trách nhiệm về hiệu quả sử dụng nhân tài và môi trường bảo vệ nhân tài trong đơn vị mình.

Người đứng đầu phải chủ động tạo môi trường tổ chức minh bạch, dân chủ, khuyến khích sáng tạo. Nhân tài sẽ phát huy tối đa năng lực khi cảm thấy an toàn để thử nghiệm, đề xuất sáng kiến và cống hiến, trong một môi trường không có bè phái, không cào bằng, không áp lực rủi ro. Môi trường cống hiến như vậy sẽ trở thành bệ phóng để nhân tài phát triển, đồng thời góp phần nâng cao năng lực đổi mới và sức cạnh tranh của tổ chức và đất nước.

Đề cao trách nhiệm người đứng đầu trong bảo vệ nhân tài không chỉ là quan điểm quản lý theo tư tưởng Hồ Chí Minh mà còn là giải pháp chiến lược, cấp bách,

giúp phát huy tối đa nguồn lực sáng tạo, bảo đảm phát triển bền vững và nâng cao vị thế quốc gia. Khi người đứng đầu thực hiện đầy đủ trách nhiệm của mình và cơ chế bảo vệ nhân tài được hoàn thiện, nhân sự xuất sắc sẽ được phát huy, đổi mới và sáng tạo sẽ trở thành động lực dẫn dắt sự phát triển đột phá.

Trong thời gian tới, Ban Chính sách, Chiến lược Trung ương cần phát huy vai trò là cơ quan tham mưu chiến lược trong việc nghiên cứu, đề xuất và hoàn thiện các chủ trương, chính sách lớn về phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài trên phạm vi cả nước. Trên cơ sở vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài, Ban cần chủ động tổng kết thực tiễn, nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, từ đó đề xuất các cơ chế, chính sách mang tính đột phá, phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế tri thức và hội nhập toàn cầu. Đồng thời, cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá nhân tài một cách khoa học, minh bạch, làm cơ sở cho việc tuyển chọn, sử dụng và đãi ngộ hiệu quả; kiến nghị hoàn thiện khung pháp lý nhằm tháo gỡ các rào cản về cơ chế, tạo môi trường thuận lợi để nhân tài phát huy năng lực. Ban cần tăng cường công tác giám sát, đánh giá việc thực thi chính sách ở các bộ, ngành và địa phương, kịp thời phát hiện những bất cập để đề xuất điều chỉnh phù hợp.

Chính quyền địa phương cần cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Trung ương thành các chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Trọng tâm là xây dựng môi trường làm việc minh bạch, năng động, có khả năng thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt trong các lĩnh vực then chốt như khoa học công nghệ, quản lý công và đổi mới sáng tạo. Các địa phương cần chủ động ban hành chính sách đãi ngộ đặc thù, linh hoạt trong khuôn khổ pháp luật để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; đồng thời chú trọng phát hiện, bồi dưỡng nhân tài tại chỗ gắn với nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Ngoài ra, cần tăng cường phối hợp giữa các địa phương với nhau và với các cơ quan Trung ương nhằm hình thành mạng lưới liên kết phát triển nhân tài, qua đó nâng cao hiệu quả chung của chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

Đổi mới mạnh mẽ cơ chế và hoàn thiện khung pháp lý là giải pháp mang tính nền tảng, tạo hành lang pháp lý vững chắc để chiến lược sử dụng nhân tài được triển

khai hiệu quả. Khi cơ chế phù hợp, minh bạch, linh hoạt và được dẫn dắt bởi tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài sẽ được phát hiện đúng, sử dụng đúng và cống hiến hết lòng vì đất nước. Đây là điều kiện tiên quyết để Việt Nam phát triển bền vững và hội nhập sâu rộng trong thời đại mới.

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

Một trong những giải pháp then chốt để nâng cao hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài là đổi mới quy trình từ nhận diện, đánh giá, bồi dưỡng đến bố trí đúng người, đúng việc. Theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhân tài không chỉ là những người có năng lực xuất sắc mà còn phải được khai thác và sử dụng một cách phù hợp, đảm bảo phát huy tối đa giá trị của tài năng, đồng thời đóng góp trực tiếp vào sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Do đó, việc hoàn thiện và đổi mới quy trình này là yêu cầu cấp thiết trong chiến lược nhân lực chất lượng cao hiện nay.

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

Nhận diện nhân tài cần được đặt trên cơ sở quan niệm đúng đắn về nhân tài theo tư tưởng của Hồ Chí Minh, tức là sự thống nhất giữa "đức" và "tài". Điều này đòi hỏi quá trình nhận diện không chỉ dừng lại ở việc xem xét năng lực chuyên môn, thành tích hay bằng cấp, mà phải đánh giá toàn diện cả phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm và động cơ cống hiến. Một cá nhân có năng lực nổi trội nhưng thiếu chuẩn mực đạo đức hoặc không hướng tới lợi ích chung thì không thể được coi là nhân tài theo nghĩa đầy đủ. Ngược lại, nếu chỉ chú trọng "đức" mà không đánh giá đúng "tài" cũng sẽ dẫn đến tình trạng sử dụng không hiệu quả nguồn lực con người.

Nhận diện nhân tài phải được thực hiện trên cơ sở đa nguồn thông tin và đa phương pháp đánh giá. Trong điều kiện hiện nay, việc chỉ dựa vào hồ sơ lý lịch, văn bằng, chứng chỉ hoặc nhận xét một chiều từ cấp trên là không đủ để phản ánh đúng năng lực thực chất của con người. Do đó, cần thiết lập cơ chế thu thập và phân tích thông tin từ nhiều kênh khác nhau như: kết quả công việc cụ thể, sản phẩm lao động, đánh giá của đồng nghiệp, phản hồi từ đối tượng phục vụ, ý kiến của chuyên gia độc

lập và cộng đồng nghề nghiệp. Việc kết hợp giữa đánh giá định tính và định lượng, giữa đánh giá truyền thống và ứng dụng công nghệ số sẽ giúp nâng cao độ tin cậy và tính khách quan trong nhận diện nhân tài.

Nhận diện nhân tài cần mở rộng phạm vi, không giới hạn trong các thiết chế chính thức hay khu vực công. Trong thực tiễn, nhân tài có thể xuất hiện ở mọi lĩnh vực, mọi tầng lớp xã hội, từ các nhà khoa học, chuyên gia, cán bộ quản lý đến công nhân kỹ thuật, nông dân sản xuất giỏi, doanh nhân sáng tạo hay trí thức trẻ khởi nghiệp. Do đó, cần có cách tiếp cận linh hoạt, chủ động "tìm kiếm" chứ không chỉ "chờ phát hiện", thông qua các cơ chế thi tuyển cạnh tranh, các chương trình phát hiện tài năng, các mạng lưới chuyên gia và hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Đây cũng là cách để khắc phục tình trạng "khép kín" trong công tác cán bộ, mở rộng nguồn cung nhân tài cho quốc gia.

Nhận diện nhân tài phải chú trọng yếu tố tiềm năng phát triển, không chỉ dựa vào thành tích hiện tại. Trong nhiều trường hợp, những cá nhân có tư duy đổi mới, khả năng học hỏi nhanh và tinh thần dám nghĩ, dám làm có thể chưa có nhiều thành tích nổi bật nhưng lại là nguồn nhân tài chiến lược trong tương lai. Nếu chỉ dựa vào tiêu chí "đã có thành tích" sẽ dễ bỏ sót những nhân tố mới, làm hạn chế khả năng tạo đột phá. Vì vậy, cần xây dựng các tiêu chí và công cụ đánh giá tiềm năng, khả năng phát triển và mức độ sẵn sàng đổi mới của cá nhân.

Quá trình nhận diện nhân tài cần được đặt trong khuôn khổ thể chế minh bạch, có cơ chế kiểm soát quyền lực và phòng ngừa tiêu cực. Một trong những hạn chế lớn hiện nay là việc nhận diện còn bị chi phối bởi quan hệ cá nhân, tâm lý cục bộ, bè phái hoặc lợi ích nhóm. Điều này không chỉ làm sai lệch kết quả nhận diện mà còn làm mất niềm tin của xã hội đối với công tác sử dụng nhân tài. Do đó, cần hoàn thiện quy trình, tiêu chí và cơ chế giám sát, bảo đảm mọi quyết định liên quan đến nhận diện nhân tài đều dựa trên nguyên tắc công khai, minh bạch và có thể kiểm chứng.

Như vậy, nhận diện nhân tài theo hướng khách quan, toàn diện và đa chiều không chỉ là yêu cầu kỹ thuật mà còn là vấn đề mang tính nguyên tắc trong chiến lược sử dụng nhân tài. Khi khâu nhận diện được thực hiện đúng đắn, sẽ tạo nền tảng vững

chắc cho các khâu tiếp theo, góp phần phát hiện kịp thời, sử dụng hiệu quả và phát huy tối đa giá trị của nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước.

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

Đánh giá nhân tài phải bảo đảm tính minh bạch và công khai trong tiêu chí, quy trình và kết quả. Mọi tiêu chuẩn đánh giá cần được xác định rõ ràng, có thể kiểm chứng và được áp dụng thống nhất, tránh tình trạng tùy tiện, cảm tính hoặc bị chi phối bởi quan hệ cá nhân, "lợi ích nhóm". Minh bạch không chỉ là điều kiện để bảo đảm công bằng trong đánh giá mà còn là cơ sở để tạo dựng niềm tin, khuyến khích cạnh tranh lành mạnh và thu hút người có năng lực thực sự tham gia vào hệ thống.

Đánh giá cần dựa trên cơ sở khoa học, lấy kết quả và hiệu quả thực tiễn làm thước đo chủ yếu. Theo tư tưởng của Hồ Chí Minh, việc dùng người phải căn cứ vào "làm được việc" chứ không chỉ "nói hay, viết giỏi". Do đó, cần chuyển mạnh từ đánh giá định tính sang kết hợp chặt chẽ giữa định tính và định lượng, trong đó coi trọng sản phẩm cụ thể, giá trị tạo ra, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và tác động thực tế đối với tổ chức, xã hội. Việc xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá (KPIs) phù hợp với từng vị trí việc làm, từng lĩnh vực chuyên môn là yêu cầu cần thiết để bảo đảm tính khách quan và khả năng đo lường.

Đánh giá nhân tài phải toàn diện, bao quát cả năng lực, phẩm chất và tiềm năng phát triển. Một cá nhân được coi là nhân tài không chỉ vì năng lực chuyên môn xuất sắc mà còn vì phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, khả năng đổi mới sáng tạo và mức độ thích ứng với môi trường biến đổi. Đánh giá cần kết hợp nhiều tiêu chí: năng lực chuyên môn, kết quả công việc, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, khả năng hợp tác và tiềm năng phát triển trong tương lai. Cách tiếp cận toàn diện sẽ giúp tránh được tình trạng đánh giá phiến diện, chỉ dựa vào một vài tiêu chí đơn lẻ.

Cần áp dụng phương thức đánh giá đa chiều nhằm nâng cao tính khách quan và độ tin cậy. Bên cạnh đánh giá của cấp trên, cần kết hợp đánh giá của đồng nghiệp, cấp dưới, đối tượng phục vụ và các chuyên gia độc lập (đánh giá 360 độ). Đồng thời, việc ứng dụng công nghệ số, dữ liệu lớn trong quản lý và phân tích thông tin nhân sự sẽ góp phần chuẩn hóa quy trình đánh giá, giảm thiểu yếu tố chủ quan và nâng cao tính minh bạch.

Đánh giá nhân tài phải gắn chặt với sử dụng, đãi ngộ và phát triển. Kết quả đánh giá cần được sử dụng làm căn cứ trực tiếp cho việc bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, khen thưởng hoặc sàng lọc. Nếu đánh giá không gắn với quyết định sử dụng sẽ trở nên hình thức, không tạo ra động lực thực chất. Ngược lại, khi đánh giá phản ánh đúng năng lực và được sử dụng một cách nhất quán, sẽ góp phần hình thành cơ chế cạnh tranh lành mạnh, khuyến khích người tài cống hiến và phát triển.

Như vậy, đánh giá nhân tài theo hướng minh bạch, khoa học và toàn diện không chỉ là yêu cầu về phương pháp mà còn là điều kiện tiên quyết để nâng cao hiệu quả chiến lược sử dụng nhân tài. Đây là khâu then chốt bảo đảm cho việc phát hiện đúng, sử dụng trúng và phát huy tối đa tiềm năng của nhân tài trong sự nghiệp phát triển đất nước hiện nay.

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

Bồi dưỡng nhân tài phải xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của vị trí việc làm và yêu cầu phát triển của đất nước. Mỗi lĩnh vực, mỗi ngành nghề và mỗi giai đoạn phát triển đều đặt ra những yêu cầu khác nhau về năng lực và kỹ năng. Do đó, nội dung bồi dưỡng cần được thiết kế sát với yêu cầu công việc, tránh tình trạng đào tạo dàn trải, chung chung, thiếu trọng tâm. Việc xác định đúng nhu cầu sẽ giúp định hướng nội dung, phương pháp và lộ trình bồi dưỡng phù hợp, bảo đảm nhân tài sau đào tạo có thể áp dụng ngay vào thực tiễn, tạo ra giá trị cụ thể.

Bồi dưỡng nhân tài phải gắn chặt với thực tiễn thông qua cơ chế "học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn". Điều này đòi hỏi phải kết hợp giữa đào tạo lý thuyết với rèn luyện trong công việc, giữa học tập trong nhà trường với trải nghiệm trong môi trường thực tiễn. Việc giao nhiệm vụ khó, bố trí tham gia các dự án lớn, thực hiện luân chuyển công tác hoặc tham gia giải quyết các vấn đề thực tiễn phức tạp sẽ giúp nhân tài tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực xử lý tình huống và bản lĩnh nghề nghiệp. Đây chính là con đường hiệu quả để "tôi luyện" nhân tài, biến tri thức thành năng lực hành động.

Bồi dưỡng nhân tài cần được thực hiện theo hướng cá thể hóa và phát triển lâu dài. Mỗi cá nhân có năng lực, sở trường và định hướng phát triển khác nhau, do đó không thể áp dụng một mô hình bồi dưỡng chung cho tất cả. Cần xây dựng lộ trình phát triển riêng cho từng nhân tài, kết hợp giữa đào tạo ngắn hạn và dài hạn, giữa nâng cao chuyên môn với phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý và tư duy chiến lược. Đồng thời, cần chú trọng bồi dưỡng liên tục, coi đây là quá trình suốt đời, giúp nhân tài không ngừng cập nhật tri thức, thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của khoa học – công nghệ và môi trường phát triển.

Cần đa dạng hóa phương thức và mô hình bồi dưỡng nhân tài phù hợp với bối cảnh mới. Bên cạnh các hình thức đào tạo truyền thống, cần đẩy mạnh các mô hình đào tạo hiện đại như đào tạo trực tuyến, đào tạo theo dự án, đào tạo theo nhu cầu và hợp tác quốc tế. Việc tận dụng thành tựu của chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả và khả năng tiếp cận của hoạt động bồi dưỡng nhân tài.

Bồi dưỡng nhân tài phải gắn liền với cơ chế sử dụng và đãi ngộ phù hợp. Nếu bồi dưỡng không gắn với bố trí, sử dụng thì dễ dẫn đến lãng phí nguồn lực, thậm chí làm suy giảm động lực phấn đấu của người được đào tạo. Do đó, cần bảo đảm sự liên thông giữa bồi dưỡng và sử dụng, tạo điều kiện để nhân tài sau đào tạo được bố trí đúng vị trí, được trao cơ hội phát huy năng lực và được ghi nhận xứng đáng với đóng góp. Bồi dưỡng nhân tài theo hướng gắn với thực tiễn và định hướng phát triển lâu dài không chỉ là yêu cầu về nội dung và phương pháp đào tạo mà còn là giải pháp mang tính chiến lược trong sử dụng nhân tài.

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

Bố trí nhân tài phải căn cứ vào năng lực thực chất, sở trường và phẩm chất của từng cá nhân. Mỗi người có thế mạnh riêng về chuyên môn, tư duy, kỹ năng và phong cách làm việc, do đó cần được đặt vào vị trí phù hợp để phát huy tối đa năng lực. Việc bố trí theo bằng cấp, thâm niên hoặc các tiêu chí hình thức sẽ khó phản ánh đúng năng lực thực tiễn, dẫn đến tình trạng "đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng

việc". Vì vậy, cần chuyển mạnh sang cách tiếp cận dựa trên năng lực và kết quả, coi hiệu quả công việc là tiêu chí quan trọng nhất trong bố trí và sử dụng.

Bố trí nhân tài phải gắn với yêu cầu cụ thể của vị trí việc làm và mục tiêu phát triển của tổ chức. Mỗi vị trí đều có yêu cầu riêng về năng lực, trách nhiệm và mức độ phức tạp, do đó cần có sự "khớp nối" giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công việc. Việc xây dựng khung năng lực và bản mô tả vị trí việc làm rõ ràng sẽ là cơ sở quan trọng để lựa chọn và bố trí nhân tài một cách khoa học, hạn chế tình trạng bố trí cảm tính hoặc thiếu căn cứ.

Cần bảo đảm tính linh hoạt trong bố trí và sử dụng nhân tài. Trong điều kiện môi trường biến động nhanh và yêu cầu đổi mới sáng tạo ngày càng cao, việc bố trí nhân tài không thể cứng nhắc, mà cần có cơ chế điều chỉnh, luân chuyển phù hợp để phát huy tối đa tiềm năng của mỗi cá nhân. Việc luân chuyển, giao nhiệm vụ mới hoặc bố trí ở môi trường khác nhau không chỉ giúp nhân tài tích lũy kinh nghiệm mà còn tạo điều kiện để phát hiện thêm năng lực tiềm ẩn.

Bố trí nhân tài phải đi đôi với trao quyền và tạo điều kiện phát huy. Một trong những hạn chế phổ biến hiện nay là giao việc nhưng không giao quyền tương xứng, dẫn đến tình trạng nhân tài không có đủ điều kiện để triển khai ý tưởng và sáng tạo. Do đó, cần bảo đảm sự tương thích giữa trách nhiệm, quyền hạn và nguồn lực, đồng thời xây dựng cơ chế bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Trong thời gian tới, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần đóng vai trò định hướng và kiến tạo hệ thống chính sách nhằm đổi mới toàn diện công tác phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài. Cần xây dựng khung tiêu chí đánh giá năng lực người học theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực thực chất, gắn với yêu cầu của thị trường lao động và sự phát triển của đất nước; Đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo theo hướng tăng cường tư duy sáng tạo, khả năng nghiên cứu, khởi nghiệp và thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số; Hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa nhà trường - doanh nghiệp - Nhà nước nhằm bảo đảm đầu ra của nhân lực chất lượng cao được sử dụng đúng chuyên môn, đúng năng lực, tránh tình trạng lãng phí nguồn nhân lực.

Đối với các trường đại học, cần chủ động đổi mới mô hình đào tạo theo hướng cá thể hóa, phát hiện và bồi dưỡng sinh viên có năng lực nổi trội ngay từ sớm. Nhà trường cần tạo môi trường học thuật cởi mở, khuyến khích nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và hợp tác quốc tế để sinh viên và giảng viên có điều kiện phát triển toàn diện. Bên cạnh đó, cần tăng cường liên kết với doanh nghiệp và các tổ chức xã hội để gắn đào tạo với thực tiễn, qua đó nâng cao khả năng bố trí "đúng người, đúng việc" sau khi tốt nghiệp. Việc đánh giá giảng viên và người học cũng cần dựa trên kết quả, sản phẩm cụ thể và đóng góp thực tiễn, phù hợp với tinh thần trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh.

Việc bố trí nhân tài cần được thực hiện trong môi trường minh bạch, cạnh tranh và có cơ chế giám sát hiệu quả. Cần khắc phục tình trạng bổ nhiệm theo quan hệ, cục bộ hay "lợi ích nhóm", bảo đảm mọi quyết định về sử dụng nhân tài đều dựa trên nguyên tắc công khai, khách quan và có thể kiểm chứng. Khi môi trường sử dụng minh bạch và công bằng, sẽ tạo động lực mạnh mẽ để nhân tài cống hiến và phát triển.

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

Trong bối cảnh đất nước đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chuyển đổi số, việc đảm bảo môi trường làm việc minh bạch, dân chủ, khuyến khích sáng tạo và bảo vệ người tài trở thành giải pháp mang tính quyết định trong chiến lược sử dụng nhân tài hiện nay.

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

Giải pháp đầu tiên để đảm bảo một môi trường làm việc lành mạnh và hiệu quả là phải xây dựng sự minh bạch trong mọi khâu, từ tuyển dụng, đánh giá đến bổ nhiệm và đãi ngộ. Minh bạch không chỉ là yêu cầu về đạo đức công vụ mà còn là điều kiện căn bản để nhân tài tin tưởng và lựa chọn gắn bó lâu dài với tổ chức. Khi quy trình tuyển dụng được công khai rõ ràng, tiêu chí đánh giá được xác định cụ thể và thông tin liên quan tới vị trí việc làm được đăng tải đầy đủ, người tài sẽ cảm nhận được sự công bằng và yên tâm tham gia vào môi trường đó. Ngược lại, nếu thiếu minh bạch, các hiện tượng tiêu cực như "chạy chức, chạy quyền", tuyển dụng theo

quan hệ hay ưu ái cá nhân sẽ nảy sinh, làm mất lòng tin của những cá nhân có năng lực thực sự. Điều này không chỉ gây lãng phí nguồn lực mà còn tạo ra môi trường làm việc méo mó, kìm hãm sự phát triển. Vì vậy, xây dựng minh bạch là điều kiện tiên quyết để tái tạo niềm tin của nhân tài đối với bộ máy tổ chức. Theo nhận định của chuyên gia "Môi trường thu hút nhân tài cần cởi mở, minh bạch, khuyến khích sáng tạo, tôn trọng năng lực và sở trường cá nhân" [Phụ lục 4].

Để sự minh bạch không chỉ mang tính khẩu hiệu, cần có cơ chế pháp lý và công cụ quản lý hiện đại bảo đảm việc thực thi trong thực tế. Minh bạch phải được thể chế hóa bằng việc công khai hóa các quy trình tuyển dụng, tiêu chuẩn bổ nhiệm, kết quả đánh giá năng lực và mức đãi ngộ trên các nền tảng số, để mọi thông tin đều có thể được kiểm tra và giám sát. Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phản biện nội bộ và tiếp nhận ý kiến của người lao động, nhằm bảo đảm rằng mọi quyết định liên quan đến nhân sự đều được xem xét một cách khách quan và khoa học. Việc ứng dụng công nghệ số trong quản lý cũng giúp giảm thiểu sự can thiệp chủ quan và hạn chế tình trạng "xin - cho" trong công tác nhân sự. Khi minh bạch được đảm bảo bằng thể chế và công nghệ, người tài sẽ có không gian làm việc rõ ràng, công bằng, từ đó tự tin phát huy năng lực, sáng tạo và đóng góp cho tổ chức. Đây cũng là điều kiện quan trọng để bảo vệ người tài, ngăn chặn các hành vi tiêu cực có thể ảnh hưởng đến sự cống hiến của họ.

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

Phát huy dân chủ trong cơ quan, tổ chức là một trong những điều kiện cốt lõi giúp nhân tài phát huy năng lực và cống hiến một cách trọn vẹn. Dân chủ trước hết thể hiện ở việc tôn trọng ý kiến, sáng kiến và quyền tham gia đóng góp của mỗi cá nhân trong quá trình ra quyết định. Khi môi trường làm việc có dân chủ thực chất, người tài sẽ được lắng nghe và được tạo cơ hội thể hiện quan điểm của mình mà không lo bị định kiến, cản trở hay chèn ép. Điều này càng quan trọng đối với nhân tài - những người thường có tư duy mới, cách làm mới và cần "đất dụng võ" để thử nghiệm các ý tưởng sáng tạo. Nếu môi trường làm việc đóng kín, quyền lực tập trung

vào một nhóm nhỏ, thiếu cơ chế đối thoại và phản biện, nhân tài dễ bị lãng phí và không thể thể hiện hết khả năng. Dân chủ vì vậy không chỉ là yêu cầu về quản trị, mà còn là điều kiện để khơi dậy trí tuệ và tinh thần đổi mới trong mỗi cá nhân.

Để dân chủ thực sự trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển của nhân tài, nó phải được bảo đảm bằng các cơ chế, quy định rõ ràng và công cụ thực thi hiệu quả. Trước tiên, các cơ quan, tổ chức cần xây dựng cơ chế phản biện nội bộ, cho phép người lao động trình bày ý kiến một cách an toàn và không chịu áp lực từ cấp trên hay đồng nghiệp. Đồng thời, cần duy trì các cuộc họp góp ý, đối thoại định kỳ giữa lãnh đạo và nhân viên, nhằm bảo đảm mọi ý kiến được xem xét nghiêm túc và có phản hồi rõ ràng. Dân chủ cũng thể hiện ở việc phân cấp, giao quyền phù hợp, để nhân tài có thể chủ động trong công việc, tự quyết trong phạm vi chuyên môn và không bị bó buộc bởi cơ chế mệnh lệnh cứng nhắc. Ngoài ra, cần có cơ chế bảo vệ người dám nói thẳng, nói đúng, tránh tình trạng cấp dưới bị trù dập khi góp ý hoặc phản biện vì lợi ích chung. Khi dân chủ được thực thi thực chất, môi trường làm việc sẽ trở nên lành mạnh, công bằng và khuyến khích sáng tạo; từ đó giúp nhân tài yên tâm cống hiến, phát huy tối đa năng lực và tạo ra giá trị bền vững cho tổ chức.

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

Sáng tạo luôn được xem là phẩm chất đặc biệt nhất của nhân tài, bởi đó chính là khả năng tạo ra cái mới, tìm ra lời giải khác biệt và thúc đẩy sự phát triển vượt bậc trong mọi lĩnh vực. Do vậy, một môi trường làm việc muốn thu hút và phát huy hiệu quả nguồn lực này thì trước hết phải khuyến khích sáng tạo. Điều đó có nghĩa là môi trường ấy phải mở, phải chấp nhận sự mới mẻ, phải coi trọng sự khác biệt trong suy nghĩ và giải pháp của mỗi cá nhân. Nếu môi trường làm việc bị chi phối bởi tư duy bảo thủ, sợ thay đổi hoặc đề cao sự an toàn, nhân tài sẽ khó có cơ hội thể hiện năng lực sáng tạo của mình. Thực tế cho thấy nhiều nhân tài rời bỏ khu vực công hoặc các tổ chức lớn chỉ vì họ không tìm được không gian tự do sáng tạo, nơi họ có thể thử nghiệm ý tưởng và tạo ra giá trị mới. Vì vậy, khuyến khích sáng tạo là yêu cầu mang tính nền tảng để nuôi dưỡng, bảo vệ và phát huy trí tuệ của những người có tài.

Để khuyến khích sáng tạo một cách thực chất, cần xây dựng các cơ chế và điều kiện làm việc cụ thể giúp nhân tài có thể mạnh dạn thử nghiệm và triển khai ý tưởng mới. Trước hết, các cơ quan, tổ chức cần thiết lập cơ chế chấp nhận rủi ro trong đổi mới sáng tạo, nghĩa là cho phép nhân tài được thử nghiệm các mô hình, dự án mới mà không bị đánh giá tiêu cực khi kết quả chưa thành công ngay lập tức. Đồng thời, phải có chính sách khen thưởng thỏa đáng đối với những cá nhân có sáng kiến đem lại giá trị, để họ cảm nhận được sự ghi nhận xứng đáng. Bên cạnh đó, cần trang bị đầy đủ công cụ, dữ liệu, nguồn lực tài chính và không gian làm việc phù hợp để thúc đẩy sáng tạo, đặc biệt trong các lĩnh vực khoa học công nghệ. Môi trường làm việc cũng phải được tổ chức theo hướng linh hoạt, giảm áp lực thủ tục hành chính, tăng cường quyền tự chủ để người tài chủ động thực hiện ý tưởng. Khi sáng tạo được bảo vệ và nuôi dưỡng bằng những cơ chế cụ thể, nhân tài sẽ coi đó là động lực để cống hiến, đồng thời tạo nên sức bật quan trọng cho tổ chức và cho sự phát triển chung của đất nước.

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

Người tài, do sở hữu tư duy độc lập, khả năng đổi mới và những quan điểm mang tính đột phá, thường dễ trở thành đối tượng chịu áp lực hoặc bị tác động tiêu cực trong các môi trường làm việc chưa thật sự lành mạnh. Họ có thể bị ganh ghét, đố kỵ, cô lập hoặc thậm chí bị gây khó dễ bởi những cá nhân bảo thủ, những nhóm lợi ích hoặc những người lo ngại sự thay đổi. Điều này khiến không ít nhân tài cảm thấy mất động lực, không được tôn trọng và cuối cùng dẫn tới tình trạng "chảy máu chất xám" sang những môi trường minh bạch, tiến bộ hơn. Do vậy, việc bảo vệ người tài khỏi các yếu tố tiêu cực không chỉ là yêu cầu nhân văn, mà còn là điều kiện thiết yếu để duy trì nội lực và đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước. Một môi trường không an toàn cho người tài thì không bao giờ có thể thu hút và giữ chân họ.

Để bảo vệ người tài một cách thực chất, cần thiết lập các cơ chế pháp lý chặt chẽ và các biện pháp tổ chức cụ thể, đảm bảo rằng người tài có thể làm việc và cống hiến trong môi trường an toàn, công bằng và minh bạch. Trước hết, cần xây dựng cơ chế phản ánh và tố cáo tiêu cực một cách bảo mật, bảo vệ danh tính và quyền lợi của

người tố cáo, đặc biệt khi họ là người dám lên tiếng chống lại bất công hoặc hành vi sai trái. Đồng thời, cần có chế tài nghiêm minh đối với các hành vi trù dập, gây áp lực hoặc cản trở người tài trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, các tổ chức cần thành lập bộ phận giám sát độc lập để theo dõi và xử lý các trường hợp vi phạm liên quan đến người tài, tránh tình trạng "vừa đá bóng, vừa thổi còi". Cũng cần phát triển vai trò của công đoàn, hội nghề nghiệp và các tổ chức xã hội trong việc hỗ trợ, bảo vệ và đồng hành với người có năng lực. Khi người tài cảm nhận được rằng họ được bảo vệ bởi pháp luật và tổ chức, họ sẽ tự tin sáng tạo, sẵn sàng đề xuất ý tưởng mới và mạnh dạn đóng góp vào sự phát triển chung.

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

Việc xây dựng văn hóa tổ chức lành mạnh đóng vai trò quyết định trong quá trình bảo đảm môi trường minh bạch, dân chủ và sáng tạo cho người tài. Văn hóa tổ chức không chỉ là những quy tắc ứng xử được đặt ra, mà còn là hệ giá trị, chuẩn mực và tinh thần chung chi phối toàn bộ cách nghĩ, cách làm của cán bộ, nhân viên trong cơ quan. Nếu văn hóa tổ chức đề cao sự công bằng, tôn trọng, trung thực và tinh thần học hỏi, người tài sẽ cảm nhận được sự an toàn và được khích lệ cống hiến. Ngược lại, trong những tổ chức tồn tại văn hóa nể nang, bè phái, quan hệ thân quen hoặc sợ trách nhiệm, thì cho dù có cơ chế hay chính sách tốt đến đâu, môi trường cũng khó trở nên minh bạch hay sáng tạo. Đó chính là lý do vì sao văn hóa tổ chức được xem là "đất lành" để nhân tài bén rễ và phát triển. Vì vậy, xây dựng văn hóa tổ chức lành mạnh chính là điều kiện căn cốt để các giá trị minh bạch, dân chủ và sáng tạo được triển khai thực chất.

Để xây dựng được văn hóa tổ chức lành mạnh, các cơ quan và tổ chức phải triển khai những biện pháp cụ thể, đồng bộ và bền vững. Trước hết, cần xác định bộ giá trị cốt lõi của tổ chức như trung thực, trách nhiệm, hợp tác, sáng tạo và truyền thông rộng rãi đến tất cả thành viên. Các chuẩn mực ứng xử phải được quy định rõ ràng, có cơ chế khen thưởng và xử phạt công khai để bảo đảm mọi cá nhân đều tuân thủ. Bên cạnh đó, lãnh đạo phải đóng vai trò nêu gương, thể hiện sự công tâm và liêm

chính trong mọi quyết định, bởi văn hóa tổ chức chỉ phát huy sức mạnh khi xuất phát từ những hành vi mẫu mực của người đứng đầu. Ngoài ra, cần xây dựng môi trường giao tiếp cởi mở, nơi mọi thành viên được lắng nghe, được trao đổi ý kiến và được khích lệ đưa ra sáng kiến. Những hoạt động tập thể, đào tạo nhận thức và củng cố tinh thần đoàn kết cũng là cách để nuôi dưỡng văn hóa tích cực. Khi văn hóa tổ chức được xây dựng đúng hướng và duy trì bền bỉ, nó sẽ hình thành một môi trường làm việc hài hòa, minh bạch, sáng tạo và đầy nhiệt huyết - một môi trường mà ở đó, nhân tài không chỉ được trọng dụng mà còn được truyền cảm hứng để cống hiến hết mình.

Môi trường minh bạch, dân chủ, sáng tạo còn giúp nâng cao sức cạnh tranh của Việt Nam trong thu hút nhân tài quốc tế

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, việc thu hút nhân tài quốc tế không còn là lựa chọn mà đã trở thành yêu cầu tất yếu đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Nhân tài toàn cầu thường tìm đến những môi trường làm việc tôn trọng sự minh bạch, đề cao dân chủ và khuyến khích đổi mới sáng tạo. Đây là những yếu tố giúp họ cảm thấy được trân trọng, được bảo vệ và có không gian để phát triển năng lực cá nhân. Nếu Việt Nam thiếu những giá trị này, người tài quốc tế dễ dàng lựa chọn các quốc gia khác có hệ thống pháp lý rõ ràng, môi trường làm việc cởi mở và cơ hội sáng tạo rộng lớn hơn. Vì vậy, xây dựng một môi trường minh bạch - dân chủ - sáng tạo không chỉ phục vụ cho đội ngũ nhân tài trong nước, mà còn là cách nâng cao vị thế Việt Nam trên bản đồ thu hút chất xám toàn cầu.

Sức cạnh tranh của Việt Nam trong việc thu hút nhân tài quốc tế phụ thuộc không chỉ vào mức lương hay chính sách đãi ngộ, mà quan trọng hơn là chất lượng môi trường làm việc. Một môi trường minh bạch giúp người tài yên tâm rằng nỗ lực của họ sẽ được ghi nhận công bằng; môi trường dân chủ cho phép họ tham gia vào quá trình ra quyết định, được lắng nghe và tôn trọng; môi trường sáng tạo tạo điều kiện để họ biến ý tưởng thành giá trị thực tiễn. Khi Việt Nam tạo dựng được một môi trường hội tụ đầy đủ các yếu tố này, đất nước sẽ trở thành "điểm đến hấp dẫn" của giới chuyên gia, nhà khoa học, doanh nhân tài năng trên thế giới. Điều này đặc biệt

quan trọng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, khi sự cạnh tranh giữa các quốc gia tập trung vào chất lượng nguồn nhân lực và sức mạnh đổi mới sáng tạo. Thu hút được nhân tài quốc tế không chỉ giúp Việt Nam tiếp nhận tri thức tiên tiến, mà còn mở rộng mạng lưới hợp tác toàn cầu, nâng cao vị thế quốc gia và góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững.

Đảm bảo môi trường làm việc minh bạch, dân chủ, khuyến khích sáng tạo và bảo vệ người tài là giải pháp mang tính nền tảng và lâu dài. Chỉ khi môi trường làm việc thật sự lành mạnh và dân chủ thì chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam mới có thể phát huy hiệu quả tối đa, đóng góp vào sự nghiệp phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

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.

Hệ thống chính trị giữ vai trò trung tâm trong chiến lược sử dụng nhân tài, bởi nó là lực lượng có thẩm quyền định hướng, tổ chức và giám sát toàn bộ quá trình, từ phát hiện, đánh giá, tuyển dụng đến bồi dưỡng, bố trí và phát huy năng lực nhân lực xuất sắc. Việc xây dựng một cơ chế đồng bộ và liên thông là yêu cầu cấp thiết, nhằm đảm bảo rằng mọi bước trong quy trình quản lý nhân tài được thực hiện thống nhất, khoa học, minh bạch và hiệu quả, tránh tình trạng bỏ sót, phân tán nguồn lực hoặc thiên lệch do quan hệ cá nhân, cơ chế bè phái hay quan liêu. Khi cơ chế này vận hành hiệu quả, các cơ quan từ trung ương đến địa phương sẽ phối hợp nhịp nhàng, chia sẻ thông tin và thống nhất tiêu chí đánh giá, từ đó nhân tài được phát hiện, sử dụng và phát huy đúng năng lực, phù hợp với vị trí công tác và định hướng phát triển lâu dài của đất nước.

Cơ chế đồng bộ, liên thông còn giúp kết nối các cấp, các ngành, các lĩnh vực và các tổ chức chính trị - xã hội, tạo sự liền mạch trong việc bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí nhân lực. Nhân tài khi được đặt đúng vị trí không chỉ phát huy năng lực cá nhân mà còn góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức, thúc đẩy sự đổi mới

sáng tạo trên quy mô toàn xã hội, đồng thời tạo ra môi trường làm việc minh bạch, công bằng và năng động. Hơn nữa, cơ chế này phải đi đôi với chính sách đãi ngộ, cơ chế giao quyền, tin dùng nhân tài và bảo vệ những người dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, nhằm tạo điều kiện thuận lợi để nhân lực chất lượng cao yên tâm cống hiến, thử thách bản thân và sáng tạo.

Để thực hiện hiệu quả, cần triển khai một số giải pháp cụ thể: xây dựng và hoàn thiện các quy định, tiêu chí, quy trình chuẩn cho toàn bộ quá trình sử dụng nhân tài; kết nối thông tin giữa các cơ quan từ trung ương đến địa phương; hình thành các hội đồng đánh giá nhân tài độc lập, khoa học và khách quan; đồng thời đảm bảo cơ chế giám sát, phản hồi và bảo vệ nhân tài trong quá trình sử dụng. Khi cơ chế đồng bộ và liên thông được vận hành, nó không chỉ giúp phát huy tối đa năng lực của nhân tài mà còn hình thành một nền văn hóa trọng dụng nhân lực chất lượng cao, trở thành động lực nội sinh quan trọng cho đổi mới, sáng tạo và phát triển bền vững của đất nước.

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

Việc phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài không chỉ là trách nhiệm của cơ quan nhà nước hay hệ thống chính trị mà còn là nhiệm vụ chung của toàn xã hội, bởi nhân tài tồn tại ở mọi lĩnh vực, mọi ngành nghề và mọi tầng lớp dân cư. Khi toàn xã hội tham gia, quá trình tiến cử, đánh giá, giám sát và tôn vinh nhân tài sẽ trở nên phong phú, khách quan và minh bạch hơn. Cộng đồng, doanh nghiệp, các hiệp hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội và truyền thông đóng vai trò giám sát, phản hồi, đề xuất nhân tài và khích lệ các sáng kiến, góp phần tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, nơi nhân tài được ghi nhận dựa trên năng lực thực chất và đóng góp cụ thể.

Huy động toàn xã hội còn giúp mở rộng phạm vi nhận diện nhân tài, tránh bỏ sót những người xuất sắc ở các lĩnh vực chưa được chú trọng, từ công nhân, nông dân, kỹ sư, nhà giáo cho đến các chuyên gia trẻ, nhà khoa học và doanh nhân đổi mới sáng tạo. Khi cộng đồng được tham gia, nhân tài sẽ cảm thấy được tôn trọng, động viên và có động lực cống hiến, đồng thời giảm thiểu các hiện tượng đố kỵ, bè phái, hay cơ chế cào bằng trong tổ chức. Sự tham gia rộng khắp còn góp phần khuyến khích văn hóa trách nhiệm và sáng tạo, hình thành các chuẩn mực xã hội trong việc đánh giá, sử dụng và bảo vệ nhân tài.

Để thực hiện hiệu quả giải pháp này, cần triển khai một số biện pháp cụ thể. Trước hết, cần xây dựng và hoàn thiện các kênh tiến cử nhân tài từ cơ sở, bao gồm các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, trường học, hiệp hội nghề nghiệp và các cộng đồng chuyên môn, đảm bảo thông tin về nhân tài được thu thập đa chiều, khách quan và liên tục. Thứ hai, cần tổ chức các hội đồng đánh giá độc lập với sự tham gia của chuyên gia, lãnh đạo ngành và đại diện xã hội, nhằm bảo đảm các quyết định về sử dụng nhân tài dựa trên năng lực thực chất và đóng góp cụ thể, không phụ thuộc quan hệ cá nhân hay lợi ích cục bộ.

Cần xây dựng hệ thống tôn vinh, khen thưởng nhân tài minh bạch và thực chất, vừa ghi nhận thành tích cụ thể, vừa tạo hiệu ứng lan tỏa trong cộng đồng, thúc đẩy nhiều người khác dấn thân và cống hiến. Việc này cũng cần kết hợp với các chương trình truyền thông rộng rãi, nhằm nâng cao nhận thức toàn xã hội về tầm quan trọng của nhân tài và tạo sự đồng thuận trong việc phát hiện, bảo vệ và phát huy nguồn lực con người xuất sắc.

Việc huy động toàn xã hội tham gia còn phải gắn kết với trách nhiệm của các cơ quan nhà nước và người đứng đầu, để nhân tài vừa được phát hiện và tôn vinh, vừa được bảo vệ trong môi trường làm việc, được tạo điều kiện phát triển năng lực và được sử dụng hiệu quả. Khi thực hiện đồng bộ các giải pháp này, toàn xã hội sẽ trở thành một hệ sinh thái nhân tài, nơi nhân lực xuất sắc được phát hiện, bồi dưỡng và phát huy tối đa, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước.

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

Một là, liên kết "ba nhà" góp phần đồng bộ hóa giữa đào tạo và sử dụng nhân tài, khắc phục tình trạng "thừa thầy thiếu thợ", học không đúng ngành, làm không đúng nghề. Nhà nước cần giữ vai trò kiến tạo, định hướng và điều phối. Cụ thể, Nhà nước phải xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực quốc gia và từng ngành nghề một cách khoa học, chính xác, cập nhật theo từng giai đoạn để nhà trường và doanh nghiệp cùng căn cứ vào đó điều chỉnh hoạt động của mình. Đồng thời, Nhà nước cần

ban hành các cơ chế, văn bản pháp lý buộc các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng phải gắn kết với doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo, kiểm định chất lượng và tổ chức thực tập cho sinh viên. Nhà nước cũng cần có cơ chế ưu đãi thuế, hỗ trợ vốn hoặc ký kết "đặt hàng đào tạo" cho những ngành, lĩnh vực đang thiếu hụt nhân lực, qua đó khuyến khích doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo nhân tài. Khi vai trò định hướng, giám sát và tạo động lực của Nhà nước được thực hiện hiệu quả, liên kết ba bên mới có nền tảng vững chắc để vận hành.

Để khắc phục tình trạng học không đúng ngành, làm không đúng nghề, các cơ sở giáo dục cần đổi mới chương trình, phương pháp và mô hình đào tạo theo hướng gắn với thực tiễn doanh nghiệp. Trước hết, nhà trường phải mời doanh nghiệp tham gia vào quá trình thiết kế chương trình đào tạo, định hình chuẩn đầu ra và kiểm định chất lượng. Các trường cần tăng mạnh tỉ lệ thời gian thực hành, thực tập; triển khai mô hình "đào tạo theo đặt hàng" hoặc mô hình "học kỳ doanh nghiệp", trong đó sinh viên trực tiếp trải nghiệm môi trường làm việc thực tế. Song song, các trường phải cập nhật nhanh những công nghệ, kỹ năng mới mà doanh nghiệp yêu cầu, tránh tình trạng dạy những nội dung đã lạc hậu. Đặc biệt, các trường cần xây dựng bộ phận kết nối doanh nghiệp, tổ chức tư vấn hướng nghiệp từ sớm để sinh viên chọn ngành học phù hợp với năng lực và nhu cầu xã hội. Khi đào tạo gắn với thực tiễn, chất lượng nhân lực đầu ra sẽ sát với nhu cầu tuyển dụng, tránh lãng phí nguồn lực xã hội.

Về phía doanh nghiệp, muốn khắc phục tình trạng "thừa thầy thiếu thợ", doanh nghiệp phải chuyển từ vai trò thụ động chờ tuyển dụng sang chủ động tham gia đào tạo. Trước hết, doanh nghiệp cần xác định rõ nhu cầu nhân lực, tiêu chuẩn kỹ năng, khả năng tuyển dụng hằng năm và chia sẻ thông tin này với nhà trường để điều chỉnh chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, doanh nghiệp phải mở rộng cơ hội thực tập, kiến tập cho sinh viên; cử chuyên gia tham gia giảng dạy các môn học thực hành; hỗ trợ học bổng, tài trợ phòng thí nghiệm, cung cấp trang thiết bị cho nhà trường. Doanh nghiệp cũng nên triển khai mô hình "tuyển dụng sớm" đối với sinh viên năm cuối để thu hút nhân tài ngay từ khi còn trên ghế nhà trường. Quan trọng hơn, doanh nghiệp phải tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch và có lộ trình phát triển rõ

ràng để giữ chân người tài sau khi tuyển dụng. Khi doanh nghiệp chủ động tham gia toàn bộ chuỗi đào tạo - tuyển dụng - sử dụng, nguồn nhân lực sẽ được tối ưu hóa và giảm tối đa tình trạng làm trái ngành nghề.

Hai là, mô hình liên kết "ba nhà" tạo ra môi trường thuận lợi để nhân tài phát triển toàn diện

Nhà trường xây dựng nền tảng tri thức và hệ sinh thái học thuật mở: Để mô hình liên kết ba bên tạo môi trường giúp nhân tài phát triển toàn diện, trước hết nhà trường phải đóng vai trò cung cấp tri thức hàn lâm nền tảng, đồng thời tạo môi trường học thuật mở để sinh viên được tiếp cận khoa học hiện đại. Các trường cần cập nhật chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, chú trọng năng lực tư duy phản biện, kỹ năng nghiên cứu và khả năng học tập suốt đời. Song song, nhà trường cần thiết lập các trung tâm đổi mới sáng tạo, phòng thí nghiệm mở, thư viện số, môi trường học tập đa ngành để sinh viên có cơ hội mở rộng tư duy và tiếp cận tri thức đa chiều. Để nhân tài phát triển toàn diện, trường học phải vượt khỏi cách dạy truyền thống, hướng đến mô hình "học thông qua dự án", "học thông qua trải nghiệm", giúp người học phát huy tối đa năng lực sáng tạo. Nhờ vậy, nhân tài không chỉ giỏi lý thuyết mà còn có nền tảng tư duy khoa học vững chắc để bước vào môi trường thực tiễn.

Doanh nghiệp cung cấp môi trường thực hành, rèn luyện kỹ năng và kinh nghiệm thực tiễn: Bên cạnh nền tảng học thuật, doanh nghiệp chính là nơi giúp nhân tài hoàn thiện kỹ năng nghề và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn. Để thực hiện tốt vai trò này, doanh nghiệp cần liên kết chặt chẽ với nhà trường trong việc tổ chức thực tập dài hạn, chương trình kiến tập, chương trình học kỳ doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng cần cử chuyên gia tham gia giảng dạy các môn kỹ năng nghề, hướng dẫn sinh viên thực hiện dự án nghiên cứu ứng dụng hoặc giải quyết các bài toán thực tế trong sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, doanh nghiệp phải xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, minh bạch, khuyến khích sáng tạo để sinh viên có thể phát huy khả năng sau khi ra trường. Khi sinh viên được tiếp xúc sớm với công việc thật, họ không chỉ hiểu nghề mà còn trưởng thành hơn về tác phong, kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian và giải quyết vấn đề - những yếu tố cốt lõi để nhân tài phát triển toàn diện.

Nhà nước tạo cơ chế kết nối, giám sát và hỗ trợ để môi trường phát triển nhân tài vận hành hiệu quả: Để mô hình liên kết ba bên thực sự tạo môi trường thuận lợi cho nhân tài phát triển toàn diện, Nhà nước cần giữ vai trò điều phối và kiến tạo hệ sinh thái phát triển nhân lực. Trước hết, Nhà nước phải ban hành khung pháp lý khuyến khích các trường và doanh nghiệp hợp tác sâu rộng trong đào tạo - nghiên cứu - tuyển dụng; đồng thời xây dựng hệ thống dữ liệu chung về nhân lực, tạo nền tảng để các bên trao đổi thông tin. Nhà nước nên hỗ trợ tài chính cho các dự án đổi mới sáng tạo trong trường học, hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư phòng thí nghiệm, thực hành, và khuyến khích mô hình "vườn ươm nhân tài" trong các cơ quan Nhà nước lẫn khu vực tư nhân. Bên cạnh đó, Nhà nước cần giám sát chặt chẽ chất lượng đào tạo, chất lượng thực tập và bảo đảm quyền lợi của người học trong quá trình thực hành tại doanh nghiệp. Khi Nhà nước đóng vai trò "nhạc trưởng" điều phối, mô hình liên kết ba bên mới vận hành hài hòa, tạo ra môi trường đủ hàn lâm, kỹ năng, thực tiễn để nhân tài phát triển toàn diện.

Ba là, sự phối hợp giữa "ba nhà" giúp giảm tình trạng lãng phí nhân tài

Nhà nước xây dựng cơ chế phân luồng và sử dụng nhân tài hiệu quả: Nhà nước phải xây dựng cơ chế phân luồng, dự báo và quản lý nhân lực khoa học, làm cơ sở cho nhà trường và doanh nghiệp phối hợp hiệu quả hơn. Nhà nước cần xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu lao động theo từng ngành, từng vùng và từng giai đoạn, cập nhật định kỳ. Đồng thời, Nhà nước phải triển khai cơ chế "đặt hàng đào tạo" đối với các ngành nghề khan hiếm nhân lực, tránh đào tạo tràn lan dẫn đến dư thừa. Cùng với đó, cần xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân lực, kết nối các trường học với doanh nghiệp để theo dõi lộ trình việc làm, đảm bảo sinh viên ra trường có nơi sử dụng đúng năng lực. Khi Nhà nước định hướng đúng và đảm bảo thông tin minh bạch, quá trình đào tạo và sử dụng nhân lực mới tránh được sự mất cân đối gây lãng phí.

Nhà trường điều chỉnh đào tạo theo tín hiệu thị trường và hỗ trợ sinh viên định hướng nghề nghiệp: Nhà trường có vai trò quan trọng trong việc giảm lãng phí nhân lực thông qua điều chỉnh nội dung đào tạo và định hướng nghề nghiệp sát thực tế. Trước hết, nhà trường phải thường xuyên cập nhật tín hiệu thị trường lao động, phối

hợp với doanh nghiệp để xác định những kỹ năng, ngành nghề có nhu cầu cao nhằm điều chỉnh chương trình học phù hợp. Việc mở ngành mới hoặc tăng quy mô tuyển sinh phải dựa trên phân tích dữ liệu và ý kiến của doanh nghiệp, tránh chạy theo phong trào dẫn đến đào tạo không hiệu quả. Bên cạnh đó, nhà trường cần xây dựng hệ thống tư vấn hướng nghiệp chuyên sâu, giúp học sinh, sinh viên lựa chọn ngành học theo năng lực và nhu cầu xã hội, tránh tình trạng chọn nghề theo cảm tính rồi thất nghiệp sau khi tốt nghiệp. Ngoài ra, các chương trình thực tập, thực hành nghề nghiệp giúp sinh viên hiểu rõ công việc thực tế, từ đó đưa ra lựa chọn đúng đắn và phù hợp. Khi nhà trường đào tạo đúng, đào tạo trúng, nguồn nhân lực tạo ra sẽ được sử dụng hiệu quả hơn, hạn chế tối đa sự lãng phí.

Doanh nghiệp tham gia từ đầu vào đến đầu ra để sử dụng nhân lực đúng chỗ, đúng nhu cầu: Doanh nghiệp là nơi trực tiếp sử dụng nhân lực, nên việc giảm lãng phí nhân lực chỉ có thể đạt hiệu quả nếu doanh nghiệp tích cực tham gia vào toàn bộ quá trình đào tạo - tuyển dụng - sử dụng. Doanh nghiệp cần chủ động cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng, năng lực cần thiết và các vị trí việc làm để nhà trường điều chỉnh đào tạo phù hợp. Đồng thời, doanh nghiệp nên đặt hàng sinh viên từ sớm thông qua các chương trình học bổng, tài trợ nghiên cứu hoặc ký kết "thỏa thuận cam kết tuyển dụng" đối với sinh viên có năng lực. Bên cạnh đó, doanh nghiệp phải đánh giá đúng năng lực của người lao động, bố trí công việc phù hợp với chuyên môn, tránh tình trạng "lãng phí nhân tài" khi bố trí sai vị trí. Doanh nghiệp cũng cần duy trì môi trường làm việc hấp dẫn, có lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng để người tài gắn bó lâu dài, tránh thất t hóat nhân lực sang khu vực khác hoặc ra nước ngoài. Khi doanh nghiệp chủ động phối hợp với nhà trường và Nhà nước, quá trình sử dụng nhân lực sẽ hiệu quả, bền vững và hạn chế lãng phí tối đa.

Bốn là, tăng cường liên kết "ba nhà" góp phần thu hút và giữ chân nhân tài quốc tế, đặc biệt là chuyên gia Việt kiều và các nhà khoa học nước ngoài

Nhà nước kiến tạo chính sách hấp dẫn và môi trường pháp lý thuận lợi cho chuyên gia quốc tế: Để mô hình liên kết ba bên thu hút và giữ chân nhân tài quốc tế, trước hết Nhà nước phải ban hành các chính sách thị thực, cư trú, đãi ngộ và bảo hộ

pháp lý thông t hóang, ổn định và cạnh tranh khu vực. Nhà nước cần xây dựng cơ chế visa dài hạn cho chuyên gia, cho phép họ dễ dàng định cư, đưa gia đình sang sinh sống và làm việc tại Việt Nam. Đồng thời, cần ban hành các chính sách thuế ưu đãi, hỗ trợ nhà ở, bảo hiểm xã hội và quyền sở hữu trí tuệ để tạo sự yên tâm trong nghiên cứu và sáng tạo. Nhà nước cũng phải thúc đẩy các chương trình hợp tác khoa học quốc tế, tài trợ học bổng thu hút chuyên gia gốc Việt về nước giảng dạy, làm nghiên cứu hoặc tham gia các dự án chiến lược quốc gia. Khi môi trường pháp lý và chính sách đủ hấp dẫn, nhân tài quốc tế mới có động lực chọn Việt Nam là điểm đến lâu dài.

Nhà trường xây dựng môi trường học thuật hiện đại, quốc tế hóa và mở rộng hợp tác nghiên cứu: Để giữ chân và thu hút chuyên gia quốc tế, nhà trường phải trở thành trung tâm học thuật đẳng cấp, nơi họ có thể tự do nghiên cứu, giảng dạy và chia sẻ tri thức. Điều này đòi hỏi các trường đại học cần tăng cường quốc tế hóa chương trình đào tạo, áp dụng chuẩn kiểm định quốc tế, mở các ngành học song ngữ hoặc hoàn toàn bằng tiếng Anh để thu hút nhà khoa học nước ngoài tham gia giảng dạy. Nhà trường cũng cần chủ động ký kết hợp tác nghiên cứu với các tổ chức quốc tế, thành lập hội đồng khoa học đa quốc gia, và xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh (research groups) có sự tham gia của các chuyên gia Việt kiều. Ngoài ra, các trường phải đảm bảo môi trường làm việc tôn trọng tự do học thuật, minh bạch trong đánh giá nghiên cứu, cũng như hỗ trợ tối đa về cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, quỹ nghiên cứu. Khi nhà trường trở thành nơi chuyên gia quốc tế có thể cống hiến và phát huy năng lực, họ sẽ gắn bó lâu dài và góp phần nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam.

Doanh nghiệp tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp và cơ hội ứng dụng tri thức cho chuyên gia quốc tế: Doanh nghiệp đóng vai trò quyết định trong việc giữ chân nhân tài quốc tế, bởi đây là nơi biến tri thức khoa học thành giá trị kinh tế và tạo cơ hội nghề nghiệp lâu dài. Để làm được điều này, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách đãi ngộ cạnh tranh, mức lương xứng đáng và điều kiện làm việc hiện đại theo chuẩn quốc tế. Đồng thời, doanh nghiệp phải tạo cơ hội để chuyên gia quốc tế tham gia vào các dự án công nghệ lớn, đảm nhiệm vai trò cố vấn, chuyên gia trưởng hoặc giám đốc kỹ thuật (CTO). Doanh nghiệp cũng cần hợp tác chặt chẽ với nhà trường trong các dự án R&D,

tạo cơ hội để chuyên gia trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn nghiên cứu sinh hoặc tham gia cố vấn cho các startup công nghệ. Quan trọng hơn, doanh nghiệp phải xây dựng văn hóa làm việc tôn trọng sự khác biệt, đề cao sáng tạo và minh bạch trong đánh giá năng lực, để chuyên gia quốc tế cảm thấy được trân trọng và có vị trí xứng đáng trong hệ thống. Khi doanh nghiệp coi nhân tài quốc tế là nguồn lực chiến lược, họ sẽ có động lực để ở lại cống hiến cho Việt Nam.

Mô hình liên kết "Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp" là giải pháp mang tính hệ thống và chiến lược để tối ưu hóa việc phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay. Khi ba lực lượng gắn kết chặt chẽ, nhân tài sẽ được phát triển toàn diện, được đặt đúng vị trí và có môi trường thuận lợi để cống hiến cho Tổ quốc.

Tính đột phá của các giải pháp: Trên cơ sở hệ thống giải pháp đã đề xuất, luận án xác định các giải pháp có tính đột phá, giữ vai trò then chốt trong việc tháo gỡ những hạn chế, điểm nghẽn của chiến lược sử dụng nhân tài hiện nay. Các giải pháp tập trung vào những vấn đề có tính nền tảng và tác động trực tiếp đến hiệu quả sử dụng nhân tài, từ hoàn thiện thể chế, đổi mới cơ chế quản lý, đánh giá đến mở rộng không gian và phương thức phát huy năng lực nhân tài. Cụ thể:

Thứ nhất, đột phá trong hoàn thiện thể chế về sử dụng nhân tài theo hướng đồng bộ, tích hợp và toàn diện. Trọng tâm là chuyển đổi cách tiếp cận từ chính sách chủ yếu chú trọng thu hút nhân tài sang một hệ thống chính sách liên hoàn, bao quát toàn bộ quá trình thu hút, bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá và bảo vệ nhân tài. Theo đó, cần rà soát, sửa đổi đảm bảo thống nhất, đồng bộ Nghị định số 179/2024/NĐ-CP với Luật Cán bộ, công chức năm 2025 và Luật Viên chức năm 2025, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và khắc phục những khoảng trống trong chính sách, qua đó sẽ xác lập một khuôn khổ thể chế thống nhất, không chỉ tạo điều kiện đưa nhân tài vào hệ thống mà quan trọng hơn là bảo đảm họ được sử dụng đúng năng lực, có cơ hội phát triển và được bảo vệ trong quá trình cống hiến.

Thứ hai, đột phá trong xây dựng cơ chế bảo vệ, khuyến khích nhân tài đổi mới, sáng tạo, gắn với trách nhiệm của người đứng đầu. Một trong những rào cản đối với việc phát huy nhân tài là tâm lý e ngại trách nhiệm, sợ sai và thiếu cơ chế bảo vệ đối

với những cá nhân chủ động đề xuất, thực hiện các giải pháp mới. Vì vậy, cần thể chế hóa đầy đủ chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Trọng tâm là quy định rõ phạm vi, điều kiện, nguyên tắc và quy trình xem xét trách nhiệm đối với những rủi ro phát sinh khách quan trong quá trình thử nghiệm, đổi mới, sáng tạo; phân biệt rõ sai sót do hạn chế khách quan, do quá trình thử nghiệm với hành vi cố ý vi phạm hoặc vụ lợi. Cùng với đó, cần gắn trách nhiệm của người đứng đầu với kết quả phát hiện, tin tưởng, giao quyền, sử dụng và bảo vệ nhân tài; đưa hiệu quả sử dụng nhân tài trở thành một tiêu chí quan trọng trong đánh giá năng lực lãnh đạo, quản lý.

Thứ ba, đột phá trong đổi mới phương thức đánh giá nhân tài theo kết quả thực chất, dựa trên sản phẩm và dữ liệu có khả năng kiểm chứng. Cần khắc phục phương thức đánh giá còn nặng về hồ sơ, bằng cấp, thâm niên, quy trình hành chính hoặc nhận xét định tính, chuyển sang đánh giá dựa trên năng lực thực tế, chất lượng sản phẩm, kết quả thực hiện nhiệm vụ và giá trị đóng góp. Theo đó, cần xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả công việc (KPIs) phù hợp với từng vị trí việc làm, lĩnh vực chuyên môn và đặc thù nhiệm vụ; kết hợp đánh giá của người quản lý, đồng nghiệp, đối tác và các chủ thể có liên quan theo phương pháp đánh giá đa chiều (360 độ). Đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số và dữ liệu trong quản lý nhân tài, bảo đảm thông tin đánh giá được cập nhật thường xuyên, có thể đối chiếu, kiểm chứng và sử dụng làm căn cứ cho các quyết định bố trí, bổ nhiệm, đãi ngộ, đào tạo và phát triển.

Thứ tư, đột phá trong áp dụng cơ chế đặc thù, tăng quyền chủ động cho các đơn vị trực tiếp sử dụng nhân tài ở những lĩnh vực trọng điểm. Không thể áp dụng một cơ chế tuyển dụng, bố trí và đãi ngộ đồng nhất đối với nhân tài trong tất cả các ngành, lĩnh vực, bởi mỗi lĩnh vực có đặc điểm công việc, yêu cầu chuyên môn, mức độ cạnh tranh và điều kiện phát triển khác nhau. Do đó, cần lựa chọn một số lĩnh vực có ý nghĩa chiến lược như khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số, y tế chất lượng cao, tài chính - ngân hàng, quốc phòng - an ninh để triển khai thí điểm cơ chế sử dụng nhân tài đặc thù. Trong khuôn khổ được pháp luật cho phép, cần tăng quyền tự chủ cho các đơn vị sử dụng trong xác định nhu cầu, lựa chọn nhân tài, thỏa thuận chế độ đãi ngộ, ký kết

hợp đồng, giao nhiệm vụ và đánh giá kết quả công việc. Đối với những vị trí đòi hỏi trình độ chuyên môn đặc biệt cao, cần có cơ chế sử dụng linh hoạt, phù hợp với tính chất công việc và khả năng đóng góp của từng cá nhân. Quá trình thí điểm phải gắn với tiêu chí đánh giá cụ thể, cơ chế giám sát và tổng kết độc lập để kịp thời điều chỉnh, hoàn thiện trước khi nhân rộng.

Thứ năm, đột phá trong thiết lập cơ chế liên thông sử dụng nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư, phát triển quan hệ hợp tác giữa Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp. Nhân tài là nguồn lực chung của xã hội, không nên bị giới hạn trong phạm vi một cơ quan, tổ chức hoặc khu vực kinh tế nhất định. Vì vậy, cần nghiên cứu và xây dựng cơ chế tạo điều kiện cho nhân tài tham gia, hợp tác và luân chuyển giữa khu vực công với khu vực tư. Trọng tâm là hoàn thiện các quy định về biệt phái, kiêm nhiệm, hợp đồng chuyên gia, hợp tác nghiên cứu, tư vấn chính sách và tiếp nhận nhân tài từ doanh nghiệp, trường đại học, viện nghiên cứu vào thực hiện các nhiệm vụ của khu vực công; đồng thời tạo điều kiện để chuyên gia, nhà khoa học và nhân lực chất lượng cao trong khu vực công tham gia các hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ và đổi mới sáng tạo ở khu vực tư theo quy định. Quan hệ liên kết giữa Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp cần được phát triển theo hướng thực chất, trong đó Nhà nước đặt hàng và tạo cơ chế, nhà trường và viện nghiên cứu cung cấp tri thức, chuyên môn, còn doanh nghiệp tạo môi trường ứng dụng và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu. Cơ chế này không chỉ mở rộng phạm vi và nguồn lực sử dụng nhân tài mà còn góp phần khắc phục tình trạng phân tán, khép kín trong sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, hạn chế lãng phí chất xám và nguy cơ chảy máu 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. Trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, việc xây dựng và thực thi chiến lược sử dụng nhân tài không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là yếu tố mang tính quyết định đối với sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

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, bao gồm: đột phá về nhận thức và thể chế; hoàn thiện cơ chế, chính sách; đổi mới quy trình phát hiện, đánh giá, đào tạo và sử dụng nhân tài; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, minh bạch; và phát huy sức mạnh tổng hợp của toàn bộ hệ thống chính trị và xã hội. 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. 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.

Trong phạm vi nghiên cứu, luận án đã cung cấp những đóng góp quan trọng về mặt lý luận. Trước hết, luận án hệ thống hóa và làm rõ nội dung cốt lõi của tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài, từ vai trò, yêu cầu đến phương pháp sử dụng người tài. Thứ hai, luận án xây dựng một số vấn đề lý luận cho chiến lược sử dụng nhân tài trong bối cảnh hiện nay, kết hợp tư tưởng Hồ Chí Minh với yêu cầu của nền kinh tế tri thức, cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình hội nhập quốc tế. Thứ ba, luận án đề xuất nguyên tắc cơ bản trong sử dụng nhân tài dựa trên tư tưởng Hồ Chí Minh: trọng dụng toàn diện, dùng người đúng việc, kết hợp đức - tài, lấy hiệu quả làm thước đo, và đặt lợi ích quốc

gia - dân tộc lên trên hết. Những đóng góp này góp phần làm phong phú thêm kho tàng lý luận về nhân tài và quản trị nhân lực hiện đại ở Việt Nam.

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 bao gồm: Nhóm giải pháp về đột phá nhận thức và thể chế hóa các quyết sách mới của Đảng về nhân tài trên các lĩnh vực; Nhóm giải pháp đột phá 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; Nhóm giải pháp về đổi mới quy trình nhận diện, đánh giá, bồi dưỡng và bố trí đúng người, đúng việc; Nhóm giải pháp về kiến tạo môi trường dân chủ, minh bạch, khắc phục rào cản tâm lý đố kỵ, cào bằng, bè phái; Phát huy sức mạnh tổng hợp của hệ thống chính trị và toàn xã hội trong chiến lược sử dụng nhân tài. 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 ĐÃ CÔNG BỐ 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.

6.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Lê Tố Anh và Nguyễn Thị Thu Hiền (2017), "Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Nghiên cứu khoa học Công đoàn,* số 8, tháng 9-2017.

2. Nguyễn Võ Anh (2024), "Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài" *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 338 (3/2024), tr.27-30.

3. Ban Cán sự Đảng UBND Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo số 1304-BC/BCSĐ ngày 29/10/2024 Báo cáo Kết quả triển khai, thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU ngày 05 tháng 02 năm 2021 của Ban Thường vụ Thành ủy về hỗ trợ, phát hiện tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2020-2025.*

4. Lương Gia Ban (2004), "Tư tưởng Hồ Chí Minh về trọng dụng, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài", *Tạp chí Giáo dục*, số 81, tháng 3-2004.

5. Ban Chấp hành Trung ương (1997), *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-so-03-nqhntw-ngay-1861997-hoi-nghi-lan-thu-ba-bchtw-dang-khoa-viii-ve-chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-674

6. Ban Chấp hành Trung ương (2016), *Nghị quyết số 04/NQ-TW ngày 30/10/2016, Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy t hóai về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ,* https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-04nq-tw-ngay-30102016-hoi-nghi-lan-thu-tu-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tang-cuong-xay-dung-chinh-550

7. Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy*

tín, ngang tầm nhiệm vụ, https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/nghi-quyet-so-26-nqtw-ngay-1952018-hoi-nghi-lan-thu-bay-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tap-trung-xay-dung-doi-374

8. Hoàng Chí Bảo, Nguyễn Cẩm Ngọc (2012), "Nhân tài với phát triển bền vững", *Tạp chí Tuyên giáo*, ngày 16-12-2012, https://www.tuyengiao.vn/nhan-tai-voi-phat-trien-ben-vung-47607

9. Hoàng Chí Bảo (2021), "Nhân tài văn hóa trong sự nghiệp đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, số 973 (tháng 9-2021).

10. Bộ Chính trị (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*, https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-ve-dot-pha-phat-trien-khoa-hoc-cong-nghe-doi-moi-sang-tao-va-chuyen-doi-so-quoc-gia-119241224180048642.htm

11. Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*, https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-so-71-nq-tw-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao-119250828110759964.htm

12. Bộ Chính trị (2026), *Nghị quyết số 79-NQ/TW ngày 06/01/2026 về phát triển kinh tế Nhà nước,* https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/toan-van-nghi-quyet-79-nq-tw-cua-bo-chinh-tri-ve-phat-trien-kinh-te-nha-nuoc-119260108154121055.htm

13. Bộ Chính trị (2026), *Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07/01/2026 về phát triển văn hóa Việt Nam,* https://xaydungchinhsach.chinhphu.vn/nghi-quyet-so-80-nq-tw-ve-phat-trien-van-hoa-viet-nam-119260113133313565.htm

14. Bộ Khoa học và Công nghệ (2025), *Hải Phòng ban hành chính sách thu hút nhân tài trong lĩnh vực vi mạch và AI*, https://mst.gov.vn/hai-phong-ban-hanh-chinh-sach-thu-hut-nhan-tai-trong-linh-vuc-vi-mach-va-ai-197251201215058569.htm

15. Anh Cao (2020), "Thành phố Đà Nẵng: Thực tiễn thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công", *Bộ Nội vụ*, https://moha.gov.vn/tin-tuc/thanh-pho-da-nang-thuc-tien-thuc-hien-chinh-sach-t---oid44512.

16. Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo (2024), "Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay", *Tạp chí Cộng sản,* số 1.046 (tháng 9-2024).

17. Nguyễn Bá Chiến, Đoàn Văn Tình (2020), "Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, ngày 3-3-2020, https://tcnn.vn/news/detail/46560/Xay-dung-Chien-luoc-quoc-gia-ve-thu-hut-va-trong-dung-nhan-tai.html.

18. 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*, số 4 (299).

19. Chính phủ (2024), *Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 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,* https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=212191

20. Nguyễn Trọng Chuẩn (2022), "Phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh", *Tạp chí Cộng sản*, số 982 (tháng 1-2022).

21. Nam Dũng (2007), "Nhân tài và thực hiện chính sách đào tạo, trọng dụng nhân tài của Đảng", *Tạp chí Cộng sản số 771*, tháng 1 - 2007.

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 (1991), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng,* https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-khoa-vi-trinh-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-vii-cua-dang/483.vnp

25. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng*, https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-vii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-viii-cua-dang/494.vnp

26. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng*, https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-viii-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-ix-cua-dang/495.vnp

28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng*, https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-ix-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-x-cua-dang/471.vnp

30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011*), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng,* https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-x-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xi-cua-dang/439.vn

32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng*, https://daihoidang.vn/bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-tai-dai-hoi-dai-bieu-toan-quoc-lan-thu-xii-cua-dang/423.vnp

33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

34. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021*), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

35. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021*), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

36. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập I, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

37. Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV*, tập II, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

38. Phan Huy Đường (2013), "Chính sách thu hút nhân tài nước ngoài của Singapore và tham khảo đối với Việt Nam", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo,* số 1 (537), tháng 1-2013.

39. 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*, số 981 (tháng 1-2022).

40. Nguyễn Gia Hà (2026), "Nghệ thuật thu hút, trọng dụng nhân tài của Chủ tịch Hồ Chí Minh và định hướng vận dụng trong giai đoạn hiện nay", *Tạp chí Tổ chức nhà nước và lao động*, https://tcnnld.vn/news/detail/71305/Nghe-thuat-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-cua-Chu-tich-Ho-Chi-Minh-va-dinh-huong-van-dung-trong-giai-doan-hien-nay.html

41. Lê Thị Thanh Hà (2023), "Vấn đề thu hút, sử dụng nhân tài ở Việt Nam trong thời kỳ đổi mới", *Tạp chí Triết học và Đời sống*, số 2 (tháng 12-2023).

42. Nguyễn Thị Thu Hà (2013), "Nguyên nhân của việc "xé rào" trong thu hút, trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Quản lý Nhà* nước, số 204 (tháng 1-2013).

43. Nguyễn Thị Thu Hà (2022), "Thu hút nhân tài: Kinh nghiệm trong đổi mới sáng tạo cho Việt Nam", *Tạp chí Tuyên giáo,* ngày 9-3-2022, https://www.tuyengiao.vn/thu-hut-nhan-tai-kinh-nghiem-trong-doi-moi-sang-tao-cho-viet-nam-142661.

44. Lê Mậu Hãn (2013), "Hồ Chí Minh trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Lịch sử Đảng*, tháng 6-2013.

45. Thân Thị Hạnh (2018), "Sự phát triển của tư tưởng trọng dụng nhân tài ở Việt Nam từ thời Lý - Trần đến thời Lê sơ", *Tạp chí Triết học* số 1 (320), tháng 1-2018.

46. Lê Thị Hằng (2021), "Từ sự nghiệp Huỳnh Thúc Kháng, suy ngẫm về bài học trọng dụng nhân tài của Hồ Chí Minh", *Tạp chí Tuyên giáo*, ngày 30-9-2021, https://www.tuyengiao.vn/tu-su-nghiep-huynh-thuc-khang-suy-ngam-ve-bai-hoc-trong-dung-nhan-tai-cua-ho-chi-minh-140525.

47. Bùi Thu Hiền, Nguyễn Thị Trang (2023), "Chiến lược khoa giáo chấn hưng đất nước, tăng cường nhân tài cho xây dựng và hiện đại hóa xã hội chủ nghĩa ở Trung Quốc - Một số bài học kinh nghiệm tham khảo đối với Việt Nam", *Tạp chí Cộng sản*, số 1.011 (tháng 4-2023).

48. 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

49. Phạm Thị Hoa (2020), "Thu hút, trọng dụng nhân tài và phát huy vai trò của đội ngũ nhân tài trong các cơ quan nhà nước hiện nay", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, ngày 10-12-2020, https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/thu-hut-trong-dung-nhan-tai-va-phat-huy-vai-tro-cua-doi-ngu-nhan-tai-trong-cac-co-quan-nha-nuoc-hien-nay-14471

50. Phạm Ngọc Hòa (2021), "Quan điểm của Đảng, Nhà nước và tư tưởng Hồ Chí Minh về thu hút, trọng dụng nhân tài và giải pháp đẩy mạnh thu hút, trọng dụng nhân tài ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Tổ chức nhà nước*, ngày 6-5-2021, https://tcnn.vn/news/detail/50676/Quan-diem-cua-Dang-Nha-nuoc-va-tu-tuong-Ho-Chi-Minh-ve-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-va-giai-phap-day-manh-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-o-Viet-Nam-hien-nay.html

51. Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 6-12-2023 về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút.*

52. Hội đồng quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam (2005), *Từ điển Bách Khoa Việt Nam 4*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội, tr.29.

53. Phạm Mạnh Hùng - Nguyễn Văn Đáng (2022), "Kinh nghiệm của Hàn Quốc về trọng dụng nhân tài khu vực công", *Tạp chí Cộng sản số 999* (tháng 10-2022).

54. 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 Quân đội Nhân dân, Hà Nội.

55. Chu Trọng Huyến (2016), *Chuyện Bác Hồ trọng dụng nhân tài đất nước*, NXB Văn học, Hà Nội.

56. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2026), *Thực thi chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài trong khu vực công ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay,* Luận án tiến sĩ Chính trị học.

57. Lê Thu Hương, Phạm Văn Đại (2025), "Thu hút và trọng dụng nhân tài khu vực tư nhân nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao", *Tạp chí Quản lý nhà nước,* https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/11/04/thu-hut-va-trong-dung-nhan-tai-khu-vuc-tu-nhan-nham-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao/.

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 (sưu tầm, biên soạn) (2013), *Nhân tài với tương lai đất nước,* NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

60. Nguyễn Đắc Hưng (2017), *Trọng dụng nhân tài, quốc gia phát triển*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

61. Lê Quang Hưng (2025), "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", *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, ngày 17/02/2025, https://tcnn.vn/news/detail/67707/Tu-tuong-Ho-Chi-Minh-ve-trong-dung-nhan-tai---y-nghia-doi-voi-viec-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-trong-Quan-doi-hien-nay.html

62. Nguyễn Khánh (2009), "Nhân tài lãnh đạo, quản lý", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, số 4-2009.

63. Hoàng Đức Khánh (2018), "Vấn đề thu hút nhân tài Việt Nam ở nước ngoài về xây dựng và đóng góp cho đất nước", *Tạp chí Xây dựng Đảng*, ngày 11/11/2018, https://www.xaydungdang.org.vn/dien-dan/van-de-thu-hut-nhan-tai-viet-nam-o-nuoc-ngoai-ve-xay-dung-va-dong-gop-cho-dat-nuoc-12273.

64. Nguyễn Văn Khoan (2017), *Bác Hồ viên ngọc quý của mọi thời đại,* NXB Thanh niên, Hà Nội.

65. Vũ Khoan (2009), "Phát hiện, đào tạo, sử dụng nhân tài", *Tạp chí Xây dựng Đảng,* số 4-2009.

66. Nguyễn Việt Lâm (2023), "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", *Tạp chí Cộng sản Chuyên đề*, số 08-2023.

67. V.I.Lênin (1978), *Toàn tập*, tập 45, NXB Tiến bộ, Matxcova.

68. Nguyễn Thành Lợi (2010), "Về vấn đề đào tạo và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, số 818 (tháng 12-2010).

69. Kim Lưu (2019), "Trọng dụng, đãi ngộ nhân tài: Vấn đề cốt lõi để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong giai đoạn hiện nay", *Tạp chí cộng sản điện tử,* ngày 7-2-2019, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/54082/trong-dung%2C-dai-ngo-nhan-tai--van-de-cot-loi-de-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cap-chien-luoc-trong-giai-doan-hien-nay.aspx

70. Võ Thị Mai (2013), "Vấn đề sử dụng nhân tài là cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị", *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và giới*, số 3-2013.

71.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 1, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

72.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

73.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 3, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

74.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

75.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

76.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 6, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

77.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

78.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 8, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

79.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

80.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

81.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 11, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

82.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

83.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 13, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

84.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 14, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

85.Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

86. Nguyễn Ngọc Minh (2018), "Một số vấn đề về đào tạo sau đại học và bồi dưỡng nhân tài ở Việt Nam", *Tạp chí Xây dựng Đảng,* ngày 2-5-2018, https://www.xaydungdang.org.vn/dien-dan/mot-so-van-de-ve-dao-tao-sau-dai-hoc-va-boi-duong-nhan-tai-o-viet-nam-11520.

87. Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thủy (2022), "Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - Cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn, Kỳ 1: Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Cộng sản*, số 1.003 (tháng 12-2022).

88. Trần Thị Minh, Ngô Xuân Thủy (2022), "Phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài - Cần đột phá toàn diện từ chính sách tới thực tiễn, Kỳ 2: Xây dựng cơ chế, chính sách đột phá từ thực tiễn phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài", *Tạp chí Cộng sản*, số 1.004 (tháng 12-2022).

89. Trần Thị Minh (2023), "Chiến lược thu hút, trọng dụng và cạnh tranh nhân tài của một số nước trên thế giới - Bài học tham chiếu cho Việt Nam", *Tạp chí Cộng sản Chuyên đề,* số 08-2023.

90. Hoàng Thị Ngân (2025), "Chính sách thu hút nhân tài vào khu vực công ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị,* ngày 30/7/2025, https://lyluanchinhtri.vn/chinh-sach-thu-hut-nhan-tai-vao-khu-vuc-cong-o-viet-nam-hien-nay-7049.html

91. Hoàng Thị Ngân (2025), *Chính sách trọng dụng nhân tài của một số nước châu Á và gợi mở cho Việt Nam hiện nay,* Luận án tiến sĩ Chính trị học.

92. Trịnh Minh Phương (2010), "Chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc", *Báo điện tử Nhân dân*, https://nhandan.vn/chinh-sach-dao-tao-thu-hut-nhan-tai-cua-trung-quoc-post501035.html

93. Hoàng Đăng Quang (2025), "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", *Tạp chí Cộng sản*, https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-

/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/tang-cuong-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-gop-phan-xay-dung-doi-ngu-can-bo-cac-cap-ngang-tam-nhiem-vu-trong-tinh-hinh-moi

94. Bùi Nhật Quang, Nguyễn Phương Thảo (2023), "Kinh nghiệm phát triển đội ngũ trí thức của Hoa Kỳ và bài học cho Việt Nam", *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, số 4-2023.

95. Quốc hội (2025), *Luật cán bộ, công chức số 80/2025/QH15*, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Luat-Can-bo-cong-chuc-2025-so-80-2025-QH15-649688.aspx

96. Quốc hội (2025), *Luật Viên chức số 129/2025/QH15*, https://luatvietnam.vn/can-bo/luat-vien-chuc-2025-so-129-2025-qh15-421935-d1.html

97. Nguyễn Thị Quyên (2013), "Một số giải pháp thu hút nhân tài trong khu vực công", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo,* số 9 (545) - 2013.

98. Văn Tạo (2009), "Đào tạo nhân tài, vun đắp hiền tài, nhiệm vụ quan trọng của toàn Đảng, toàn dân hiện nay", *Tạp chí Tuyên giáo*, số 6-2009.

99. Trần Thị Mai Thanh và Vũ Kim Yến (sưu tầm, biên soạn) (2023), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với nhân tài đất Việt,* NXB Hà Nội.

100. Giang Thiệu Thanh, Hoàng Yến My (2011), *Hồ Chí Minh về phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

101. Phạm Quốc Thành, Phùng Chí Kiên (2024), "Hồ Chí Minh với việc chọn lựa, sử dụng đội ngũ trí thức những năm 1945 - 1954 - Bài học cho giai đoạn hiện nay", *Tạp chí Cộng sản*, số 1024 (tháng 5-2024).

102. Thủ tướng Chính phủ (2023), *Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050,* https://datafiles.chinhphu.vn/cpp/files/vbpq/2023/8/899-ttg.signed.pdf.

103. Tổng cục Thống kê (2023), *Thông cáo báo chí về tình hình dân số, lao động, việc làm quý IV và năm 2023*, https://www.gso.gov.vn.

104. Nguyễn Trãi (1428), *Bình ngô đại cáo*, https://vietnamnet.vn/binh-ngo-dai-cao-ban-tuyen-ngon-doc-lap-thu-2-787106.html

105. Nguyễn Thế Trung (2022), "Nhân tài ngoài Đảng - Vấn đề và giải pháp trọng dụng", *Tạp chí Dân vận*, số 1+2.

106. Nguyễn Văn Trung (2013), "Trọng dụng nhân tài trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế", *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 204 (tháng 1-2013).

107. Ngô Sỹ Trung (2014), "Chính sách nhân tài của một số quốc gia trên thế giới", *Tạp chí Quản lý Nhà nước*, số 217 (tháng 2-2014).

108. Nguyễn Huy Tú (2005), *Tài năng - quan niệm, nhận dạng và đào tạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

109. Hoàng Anh Tuấn (2025), *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*, Đề tài khoa học cấp Nhà nước, mã số KX.04.28/21-25.

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

111. Trần Thị Minh Tuyết (2022), "Hồ Chí Minh với việc trọng dụng nhân tài ngoài Đảng và các bài học kinh nghiệm", *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 530 (4/2022).

112. Viện Nghiên cứu Hán Nôm (2009), *Văn bia đề danh Tiến sĩ khoa Nhâm Tuất niên hiệu Đại Bảo năm thứ 3 (1442),* https://hannom.vass.gov.vn/bia-van-mieu-ha-noi/1-van-bia-de-danh-tien-si-khoa-nham-tuat-nien-hieu-dai-bao-nam-thu-3-1442-505966

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

Tiếng Anh

114. Asfahani, A.M (2024), "Fusing talent horizons: the transformative role of data integration in modern talent management", *Discovery Sustainability*, vol. 5, article number 25, https://doi.org/10.1007/s43621-024-00212-7

115. Berger LA., Berger DR. (2004), *The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*, McGraw-Hill (US), https://cdn.oujdalibrary.com/books/436/436-the-talent-management-handbook-creating-organizational-excellence-by-identifying-developing-and-promoting-your-best-people-(www.tawcer.com).pdf

116. Chenghua Lin, Wu, Y. & Lu, X.A (2025), “Multidimensional Framework for Strategic Talent Ecosystem Development: Synthesizing Attraction, Retention, Enhancement, and Integration Mechanisms”, *Scientific and Technical Information Processing*, vol.52, pp.169-177, https://doi.org/10.3103/S0147688225700066

117. Costa, L.A., Dias, E., Ribeiro, D. et al (2026), “Supporting software engineering managers in talent retention: The Brazilian context”, *Empirical Software Engineering,* vol. 31, no. 44, https://doi.org/10.1007/s10664-025-10756-5

118. David G. Collings, Kamel Mellahi (2009), “Strategic talent management: A review and research agenda”*, Human Resource Management Review* 19(4): 304 - 313, https://www.researchgate.net/publication/228672156_Strategic_Talent_Management_A_review_and_research_agenda

119. Esther Pagán-Castaño, José Carlos Ballester-Miquel, Javier Sánchez-García, María Guijarro-García (2022), “What's next in talent management?”, *Journal of Business Research,* Vol. 141 (2), pp. 528-535, DOI:10.1016/j.jbusres.2021.11.052

120. Hu, G., Liu, H. & Tang, L (2025), “Flexible recruitment of overseas talent”, *Scientometrics,* vol. 130, pp. 4397-4422, https://doi.org/10.1007/s11192-025-05379-y

121. Reyes, A. (2025), *Talent: The Talent Economy. In: Leading Organizational Transformation: Embracing Liberation, Vitality, and Expression to Build a Success-Capable Organization,* Palgrave Macmillan Cham, pp.127-155, https://doi.org/10.1007/978-3-031-89763-4_11

122. Si, S., Jiang, Y. & Li, J (2025), “Navigating economic growth targets: the role of innovation-driven strategies in regional talent allocation in China”, *Humanities and Social Sciences Communications* 12(1), pp.1-11, https://doi.org/10.1057/s41599-025-05035-z

123. William A. Schiemann (2014), “From talent management to talent optimization”*, Journal of World Business*, vol. 49, Issue 2, pp. 281-288.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1
BỘ CÂU HỎI PHỎNG VẤN SÂU
VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH
Đối tượng: Chuyên gia

I. THÔNG TIN CHUNG

Câu 1. Ông/bà có thể giới thiệu khái quát về lĩnh vực chuyên môn và kinh nghiệm liên quan đến công tác cán bộ, nhân tài?

Câu 2. Theo ông/bà, vai trò của nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

II. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI

Câu 3.Theo ông/bà, những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là gì?

Câu 4.Theo ông/bà, nguyên tắc, phương thức sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là gì?

III. THỰC TRẠNG CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

Câu 5. Ông/bà đánh giá tổng thể chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay ra sao?

Câu 6. Theo ông/bà, khoảng cách giữa chủ trương và thực thi chính sách về nhân tài ở Việt Nam hiện nay thể hiện ra sao?

Câu 7. Theo ông/bà, mức độ gắn kết giữa sử dụng nhân tài với công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Câu 8. Theo ông/bà, việc luân chuyển nhân tài và sử dụng chuyên gia nước ngoài ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Câu 9. Theo ông/bà, những bất cập nổi bật nhất trong sử dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay là gì? Nếu có nguyên nhân do đâu?

Câu 10. Theo ông/bà, vai trò của người đứng đầu trong phát hiện và sử dụng nhân tài hiện nay được thể hiện như thế nào?

IV. GIẢI PHÁP SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Câu 11. Theo ông/bà, đâu là những giải pháp mang tính đột phá nhất cần ưu tiên trong thời gian tới?

Câu 12. Theo ông/bà, làm thế nào để xây dựng môi trường làm việc thực sự thu hút và phát huy nhân tài?

Câu 13. Theo ông/bà, những rào cản lớn nhất đối với việc thực hiện các giải pháp đột phá là gì?

V. KIẾN NGHỊ

Câu 14. Ông/bà có kiến nghị gì đối với Đảng và Nhà nước về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay?

Câu 15. Theo ông/bà, yếu tố quyết định thành công của chiến lược này là gì?

Phụ lục 2

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

(Dành cho lãnh đạo, quản lý)

Phần A: Thông tin chung

Câu 1. Cơ quan công tác (không bắt buộc): ……

Câu 2. Chức vụ: ……..

Câu 3. Thâm niên công tác (năm): ……..

Câu 4. Trình độ học vấn: ☐ Đại học ☐ Thạc sĩ ☐ Tiến sĩ ☐ Khác ……

Phần B: Nhận thức về sử dụng nhân tài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không quan trọng; 2-Ít quan trọng; 3- Bình thường; 4-Quan trọng; 5-Rất quan trọng)

Câu 5. Nhân tài là nguồn lực nội sinh quyết định phát triển cơ quan:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 6. Việc sử dụng nhân tài được coi là "khâu đột phá" trong chiến lược phát triển của cơ quan:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 7. Việc sử dụng nhân tài cần được đánh giá dựa trên cả đức và tài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 8. Việc nắm vững và triển khai các nghị quyết, chính sách của Đảng về nhân tài là cần thiết trong công tác sử dụng nhân tài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 9. Sử dụng nhân tài cần gắn với việc xây dựng môi trường làm việc minh bạch, khách quan, chống bè phái:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Câu 10. Ông/bà có đề xuất nào để nâng cao nhận thức về sử dụng nhân tài:

……

……

Phần C: Thiết kế và thực thi chiến lược sử dụng nhân tài theo lĩnh vực

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không Đồng ý; 2- Đồng ý một phần; 3-Đồng ý; 4-Hoàn toàn đồng ý)

Câu 11. Cơ quan có chiến lược sử dụng nhân tài theo từng lĩnh vực chuyên môn:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 12. Các chính sách nhân tài được triển khai thực chất, không hình thức"

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 13. Cơ quan có cơ chế khen thưởng, đãi ngộ nhân tài xứng đáng:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 14. Chiến lược sử dụng nhân tài được tích hợp vào kế hoạch phát triển dài hạn:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 15. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân tài được áp dụng thường xuyên:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 16. Ông/bà đề xuất gì để cải thiện thiết kế và triển khai chiến lược sử dụng nhân tài trong cơ quan?

……

……

Phần D: Mức độ gắn kết giữa sử dụng nhân tài với công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không Đồng ý; 2- Đồng ý một phần; 3-Đồng ý; 4-Hoàn toàn đồng ý)

Câu 17. Cơ quan có quy trình phát hiện nhân tài bài bản:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 18. Cơ chế đánh giá năng lực nhân tài khách quan, minh bạch:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 19. Có lộ trình phát triển nhân tài xuyên suốt:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 20. Nhân tài được tin dùng và giao quyền để phát huy sáng tạo:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 21. Cơ quan hỗ trợ nhân tài vượt rào cản hành chính, bè phái:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 22. Ông/bà có đề xuất gì để tăng cường đào tạo, phát triển và bồi dưỡng nhân tài?

……

……

Phần E: Luân chuyển nhân tài và sử dụng chuyên gia ngoài nước

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không Đồng ý; 2- Đồng ý một phần; 3-Đồng ý; 4-Hoàn toàn đồng ý)

Câu 23. Cơ quan thực hiện luân chuyển nhân tài giữa các đơn vị công lập:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 24. Cơ quan thuê nhân tài bên ngoài khi cần:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 25. Luân chuyển, thuê nhân tài được thực hiện minh bạch, công bằng:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 26. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Phần F: Trách nhiệm người đứng đầu trong sử dụng nhân tài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không Đồng ý; 2- Đồng ý một phần; 3-Đồng ý; 4-Hoàn toàn đồng ý)

Câu 27. Người đứng đầu chủ động phát hiện và sử dụng nhân tài

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 28. Người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám nghĩ, dám làm

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 29. Sự phối hợp đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 30. Ông/bà đề xuất gì để tăng cường trách nhiệm người đứng đầu và hiệu quả hệ thống chính trị trong sử dụng nhân tài

……

……

Trân trọng cảm ơn!

Phụ lục 3

PHIẾU KHẢO SÁT VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

(Dành cho cán bộ, công chức)

Phần A: Thông tin chung

Câu 1. Cơ quan công tác: ……..……..

Câu 2. Vị trí việc làm: ……

Câu 3. Thâm niên công tác (năm): ……

Câu 4. Trình độ học vấn: ☐ Đại học ☐ Thạc sĩ ☐ Tiến sĩ ☐ Khác ……

Phần B: Nhận thức về sử dụng nhân tài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không đồng ý; 2-Đồng ý một phần; 3- Đồng ý; 4- Hoàn toàn đồng ý)

Câu 5. Ông/bà thấy cơ quan coi trọng nhân tài trong thực tế:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 6. Ông/bà có cảm thấy nhân tài được đánh giá đúng năng lực và cống hiến:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 7. Ông/bà thấy môi trường làm việc minh bạch, khách quan, không bị cào bằng hay bè phái:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 8. Ông/bà nhận thức được các chính sách về nhân tài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 9. Nhân tài được khuyến khích đổi mới, sáng tạo trong công việc:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 10: Ông/bà có đề xuất hoặc quan điểm gì về việc cải thiện nhận thức về sử dụng nhân tài trong cơ quan?

……..

……..

Phần C: Thực tiễn triển khai chiến lược sử dụng nhân tài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không đồng ý; 2-Đồng ý một phần; 3- Đồng ý; 4- Hoàn toàn đồng ý)

Câu 11. Nhân tài trong cơ quan được bố trí đúng người, đúng việc:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 12. Cơ quan thực hiện chính sách đãi ngộ xứng đáng cho nhân tài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 13. Chiến lược sử dụng nhân tài được áp dụng thực chất, không hình thức:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 14. Cơ quan có các chương trình nâng cao năng lực nhân tài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 15. Chiến lược sử dụng nhân tài được gắn với kế hoạch phát triển đơn vị:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 16. Ông/bà đề xuất gì để cải thiện triển khai chiến lược nhân tài trong cơ quan?

……..

……..

Phần D: Phát hiện - đào tạo - bồi dưỡng - Sử dụng nhân tài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không đồng ý; 2-Đồng ý một phần; 3- Đồng ý; 4- Hoàn toàn đồng ý)

Câu 17. Ông/bà thấy cơ quan có cơ chế phát hiện nhân tài từ sớm:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 18. Ông/bà thấy cơ quan tin dùng nhân tài và giao quyền phù hợp:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 19. Cơ chế đánh giá năng lực nhân tài minh bạch, khách quan:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 20. Quy trình phát hiện – đào tạo – bồi dưỡng – bố trí nhân tài có hiệu quả:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 21. Nhân tài được hỗ trợ vượt rào cản hành chính, bè phái:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 22. Ông/bà có đề xuất gì để nâng cao hiệu quả phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài?

……..

……..

Phần E: Luân chuyển nhân tài và sử dụng nhân tài bên ngoài

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không đồng ý; 2-Đồng ý một phần; 3- Đồng ý; 4- Hoàn toàn đồng ý)

Câu 23. Cơ quan thực hiện luân chuyển nhân tài giữa các đơn vị công lập

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 24. Ông/bà có cơ hội hợp tác hoặc học hỏi từ nhân tài bên ngoài:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 25. Việc luân chuyển nhân tài diễn ra minh bạch, công bằng:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 26. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Phần F: Trách nhiệm lãnh đạo và môi trường chính trị

(Lựa chọn 01 phương án theo các mức sau: 1- Không đồng ý; 2-Đồng ý một phần; 3- Đồng ý; 4- Hoàn toàn đồng ý)

Câu 27. Người đứng đầu tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 28. Người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám sáng tạo:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 29. Hệ thống chính trị phối hợp thực hiện chiến lược sử dụng nhân tài hiệu quả:

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Câu 30. Ông/bà có đề xuất gì để cải thiện vai trò lãnh đạo và hệ thống chính trị trong việc sử dụng nhân tài?

……..

……..

Trân trọng cảm ơn!

Phụ lục 4

KẾT QUẢ TRẢ LỜI PHỎNG VẤN SÂU
VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM
HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Kết quả phỏng vấn chuyên gia 1: Chuyên gia, lãnh đạo cấp Vụ thuộc Bộ Nội vụ, có hơn 20 năm kinh nghiệm công tác cán bộ.

I. THÔNG TIN CHUNG

Câu 1: Ông/bà có thể giới thiệu khái quát về lĩnh vực chuyên môn và kinh nghiệm liên quan đến công tác cán bộ, nhân tài?

Trả lời: Tôi công tác hơn 20 năm trong lĩnh vực quản lý công và công tác cán bộ, đặc biệt tham gia vào các chương trình phát hiện, tuyển dụng và trọng dụng nhân tài trong khu vực công. Tôi từng trực tiếp tham gia xây dựng các cơ chế, chính sách về cán bộ, đánh giá năng lực cán bộ cấp cao và tham vấn các đề án về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Qua quá trình này, tôi có cơ hội quan sát trực tiếp những thành công và hạn chế trong việc sử dụng nhân tài của Việt Nam.

Câu 2: Theo ông/bà, vai trò của nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Nhân tài là yếu tố quyết định hiệu quả của các cơ quan nhà nước và chất lượng chính sách. Trong bối cảnh Việt Nam đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, nhân tài không chỉ là nguồn lực mà còn là động lực thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo, đảm bảo các chủ trương, chính sách được triển khai hiệu quả. Nếu không có đội ngũ nhân tài, các cơ quan công quyền khó đạt được mục tiêu phát triển bền vững.

II. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI

Câu 3: Theo ông/bà, những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là gì?

Trả lời: Tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài tập trung vào ba nội dung chính. Thứ nhất, trọng dụng người tài không phân biệt xuất thân hay giai cấp, miễn là họ có

năng lực và phẩm chất tốt. Thứ hai, dùng người đúng việc, đúng sở trường, phát huy tối đa năng lực cá nhân. Thứ ba, kết hợp hài hòa giữa đức và tài, đảm bảo nhân tài vừa có trình độ chuyên môn, vừa có phẩm chất đạo đức phù hợp.

Câu 4: Theo ông/bà, nguyên tắc, phương thức sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là gì?

Trả lời: Nguyên tắc cốt lõi là tin người, trao quyền và tạo môi trường để họ phát huy năng lực. Phương thức vận dụng là phải phát hiện nhân tài sớm, sử dụng đúng sở trường và đãi ngộ xứng đáng, đồng thời tạo điều kiện cho họ thử thách, học hỏi và đóng góp lâu dài. Việc trọng dụng nhân tài không chỉ là chính sách hành chính mà còn là văn hóa quản lý, thể hiện sự công bằng, minh bạch và tôn trọng năng lực cá nhân.

III. THỰC TRẠNG CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

Câu 5: Ông/bà đánh giá tổng thể chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay ra sao?

Trả lời: Chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam đã có nhiều bước tiến, với các chính sách tuyển dụng, bổ nhiệm và đào tạo cán bộ chất lượng cao. Tuy nhiên, tổng thể vẫn còn thiếu tính đồng bộ. Các khâu phát hiện, sử dụng, đào tạo và đãi ngộ chưa thực sự kết nối chặt chẽ, dẫn đến tình trạng lãng phí nhân tài hoặc chưa phát huy được hết năng lực của đội ngũ này.

Câu 6: Theo ông/bà, khoảng cách giữa chủ trương và thực thi chính sách về nhân tài ở Việt Nam hiện nay thể hiện ra sao?

Trả lời: Khoảng cách giữa chủ trương và thực thi chính sách còn khá rõ rệt. Mặc dù Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều nghị quyết, chính sách về trọng dụng nhân tài, nhưng trong thực tế, việc triển khai còn hình thức, chưa đồng bộ, nhiều nơi vẫn thiên về bằng cấp, quan hệ hay thủ tục hành chính mà chưa thực sự đánh giá năng lực thực tế.

Câu 7: Theo ông/bà, mức độ gắn kết giữa sử dụng nhân tài với công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Mức độ gắn kết giữa các khâu này vẫn còn hạn chế. Việc phát hiện nhân tài thường mang tính chủ quan, quy hoạch chưa thực sự dựa trên năng lực thực tiễn, đào tạo và bồi dưỡng chưa đồng bộ với nhu cầu sử dụng, khiến một số nhân tài được phát hiện nhưng chưa được giao đúng nhiệm vụ hoặc phát triển năng lực chưa tối ưu.

Câu 8: Theo ông/bà, việc luân chuyển nhân tài và sử dụng chuyên gia nước ngoài ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Việc luân chuyển nhân tài nội bộ còn hạn chế, chưa tạo được cơ hội trải nghiệm đa dạng và phát huy tối đa năng lực. Việc sử dụng chuyên gia nước ngoài được triển khai nhưng còn manh mún, chưa hệ thống và chủ yếu tập trung ở một số dự án cụ thể, chưa thực sự trở thành một phần chiến lược phát triển nhân lực.

Câu 9: Theo ông/bà, những bất cập nổi bật nhất trong sử dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay là gì? Nếu có nguyên nhân do đâu?

Trả lời: Những bất cập chính gồm: tuyển dụng nặng về bằng cấp, bổ nhiệm còn phụ thuộc quan hệ, đánh giá năng lực hình thức, đãi ngộ chưa đủ cạnh tranh. Nguyên nhân chủ yếu là thể chế chưa đủ linh hoạt, cơ chế kiểm soát quyền lực còn bất cập, văn hóa công vụ mang nặng tâm lý an toàn, ngại đổi mới, và vai trò người đứng đầu chưa được phát huy.

Câu 10: Theo ông/bà, vai trò của người đứng đầu trong phát hiện và sử dụng nhân tài hiện nay được thể hiện như thế nào?

Trả lời: Người đứng đầu giữ vai trò quyết định trong việc phát hiện và trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, thực tế hiện nay vai trò này chưa được phát huy tối đa, nhiều nơi chưa mạnh dạn giao quyền và tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực, dẫn đến việc một số nhân tài bị lãng phí hoặc rời bỏ khu vực công.

IV. GIẢI PHÁP SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Câu 11: Theo ông/bà, đâu là những giải pháp mang tính đột phá nhất cần ưu tiên trong thời gian tới?

Trả lời: Những giải pháp mang tính đột phá gồm: xây dựng cơ chế tuyển dụng cạnh tranh và minh bạch, áp dụng hệ thống đánh giá năng lực dựa trên kết quả công việc,

chính sách đãi ngộ xứng đáng để giữ chân nhân tài. Đặc biệt, cần trao quyền gắn với trách nhiệm, tạo môi trường để nhân tài được phát huy tối đa năng lực.

Câu 12: Theo ông/bà, làm thế nào để xây dựng môi trường làm việc thực sự thu hút và phát huy nhân tài?

Trả lời: Môi trường làm việc thu hút nhân tài phải minh bạch, công bằng, tôn trọng năng lực, đồng thời tạo cơ hội thử thách, học hỏi và phát triển nghề nghiệp. Cần khuyến khích sáng tạo, trao quyền quyết định trong phạm vi trách nhiệm, đồng thời có cơ chế bảo vệ và đãi ngộ xứng đáng cho những đóng góp thực chất.

Câu 13: Theo ông/bà, những rào cản lớn nhất đối với việc thực hiện các giải pháp đột phá là gì?

Trả lời: Rào cản chính là tâm lý e ngại thay đổi, lợi ích cục bộ, sự trì trệ trong cơ chế hành chính và văn hóa công vụ còn nặng tính thủ tục. Ngoài ra, một số nơi chưa thực sự tin tưởng vào khả năng và năng lực của nhân tài, dẫn đến hạn chế trong việc trao quyền và tạo điều kiện phát triển.

V. KIẾN NGHỊ

Câu 14: Ông/bà có kiến nghị gì đối với Đảng và Nhà nước về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay?

Trả lời: Cần tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân tài một cách minh bạch, công bằng và có hệ thống. Đồng thời, tăng cường kiểm soát quyền lực, khuyến khích sáng tạo, trao quyền gắn với trách nhiệm, và phát huy vai trò người đứng đầu trong trọng dụng nhân tài.

Câu 15: Theo ông/bà, yếu tố quyết định thành công của chiến lược này là gì?

Trả lời: Yếu tố quyết định là ý chí cải cách, sự minh bạch trong cơ chế và trách nhiệm của người đứng đầu. Nếu lãnh đạo dám tin tưởng, trao quyền và tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực, chiến lược sử dụng nhân tài mới thực sự thành công.

Kết quả phỏng vấn chuyên gia 2: Chuyên gia, Giảng viên cao cấp, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

I. THÔNG TIN CHUNG

Câu 1: Ông/bà có thể giới thiệu khái quát về lĩnh vực chuyên môn và kinh nghiệm liên quan đến công tác cán bộ, nhân tài?

Trả lời: Tôi là giảng viên cao cấp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, chuyên nghiên cứu lý luận quản lý nhà nước, công tác cán bộ và phát triển nguồn nhân lực. Trong hơn 15 năm công tác, tôi tham gia nghiên cứu nhiều đề án về chiến lược sử dụng nhân tài, chính sách phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân lực chất lượng cao trong khu vực công. Qua thực tiễn nghiên cứu và tham vấn, tôi có cơ hội đánh giá sâu về các chính sách và cơ chế vận dụng nhân tài ở Việt Nam.

Câu 2: Theo ông/bà, vai trò của nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Nhân tài không chỉ là nguồn lực mà còn là động lực phát triển, quyết định chất lượng hoạch định và thực thi chính sách. Trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, nhân tài giúp các cơ quan công quyền đổi mới, nâng cao hiệu quả và giảm rủi ro chính sách. Nếu thiếu nhân tài, nhiều chương trình, dự án quan trọng sẽ khó đạt mục tiêu như mong đợi.

II. TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI

Câu 3: Theo ông/bà, những nội dung cốt lõi trong tư tưởng Hồ Chí Minh về sử dụng nhân tài là gì?

Trả lời: Tư tưởng Hồ Chí Minh về nhân tài mang giá trị nhân văn và thực tiễn sâu sắc. Người nhấn mạnh trọng dụng hiền tài, gắn nhân tài với lợi ích của nhân dân và đất nước. Đồng thời, Hồ Chí Minh coi trọng môi trường để nhân tài phát huy năng lực, kết hợp giữa "tài" và "đức". Việc sử dụng nhân tài phải hướng tới mục tiêu phát triển đất nước bền vững và phục vụ nhân dân.

Câu 4: Theo ông/bà, nguyên tắc, phương thức sử dụng nhân tài theo tư tưởng Hồ Chí Minh là gì?

Trả lời: Nguyên tắc là tin tưởng, trọng dụng và trao quyền cho nhân tài trong phạm vi trách nhiệm. Phương thức là phát hiện sớm, bố trí đúng sở trường, đãi ngộ xứng đáng, đồng thời tạo cơ hội thử thách, học hỏi và đóng góp lâu dài. Hồ Chí Minh cũng nhấn mạnh tính công bằng, minh bạch và chống chủ nghĩa hình thức trong trọng dụng nhân tài.

III. THỰC TRẠNG CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

Câu 5: Ông/bà đánh giá tổng thể chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay ra sao?

Trả lời: Việt Nam đã có nhiều bước tiến trong chiến lược sử dụng nhân tài, với các chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm. Tuy nhiên, tổng thể vẫn còn hạn chế, nhất là về tính đồng bộ giữa các khâu phát hiện, sử dụng và đãi ngộ nhân tài. Nhiều chính sách còn mang tính hình thức, chưa thực sự đi vào cuộc sống, dẫn đến một bộ phận nhân tài chưa được phát huy tối đa năng lực.

Câu 6: Theo ông/bà, khoảng cách giữa chủ trương và thực thi chính sách về nhân tài ở Việt Nam hiện nay thể hiện ra sao?

Trả lời: Khoảng cách khá rõ rệt. Các nghị quyết, chính sách đã có, nhưng triển khai còn thiếu đồng bộ và minh bạch, nhiều nơi vẫn nặng về thủ tục hành chính, bằng cấp, và quan hệ cá nhân. Do đó, mục tiêu trọng dụng nhân tài đôi khi chưa thực chất, dẫn đến lãng phí nguồn lực chất lượng cao.

Câu 7: Theo ông/bà, mức độ gắn kết giữa sử dụng nhân tài với công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Mức độ gắn kết còn hạn chế. Việc phát hiện nhân tài thường mang tính chủ quan, quy hoạch chưa dựa trên năng lực thực tế, đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng. Hệ quả là nhiều nhân tài được phát hiện nhưng chưa được bố trí đúng vị trí hoặc phát triển tối đa năng lực.

Câu 8: Theo ông/bà, việc luân chuyển nhân tài và sử dụng chuyên gia nước ngoài ở Việt Nam hiện nay như thế nào?

Trả lời: Việc luân chuyển nhân tài nội bộ còn ít và thiếu hệ thống, chưa giúp họ trải nghiệm đa dạng. Việc sử dụng chuyên gia nước ngoài còn manh mún, chủ yếu tập trung ở các dự án cụ thể, chưa trở thành chiến lược phát triển nguồn lực dài hạn.

Câu 9: Theo ông/bà, những bất cập nổi bật nhất trong sử dụng nhân tài trong khu vực công ở Việt Nam hiện nay là gì? Nếu có nguyên nhân do đâu?

Trả lời: Các bất cập gồm: thiếu cơ chế phát hiện khoa học, bổ nhiệm chưa đúng sở trường, chính sách đãi ngộ chưa đủ cạnh tranh, và "hành chính hóa nhân tài" làm giảm sáng tạo. Nguyên nhân chính là tư duy quản lý cứng nhắc, cơ chế đánh giá thiếu khách quan, môi trường làm việc chưa minh bạch, và chưa tin tưởng, trao quyền thực sự cho nhân tài.

Câu 10: Theo ông/bà, vai trò của người đứng đầu trong phát hiện và sử dụng nhân tài hiện nay được thể hiện như thế nào?

Trả lời: Người đứng đầu đóng vai trò quyết định trong phát hiện, tuyển dụng và trọng dụng nhân tài. Tuy nhiên, thực tế hiện nay, vai trò này chưa được phát huy tối đa, nhiều nơi chưa mạnh dạn trao quyền và tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực, dẫn đến hạn chế về hiệu quả sử dụng nguồn lực chất lượng cao.

IV. GIẢI PHÁP SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY THEO TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH

Câu 11: Theo ông/bà, đâu là những giải pháp mang tính đột phá nhất cần ưu tiên trong thời gian tới?

Trả lời: Những giải pháp đột phá gồm: đổi mới tư duy quản lý nhân tài, xây dựng cơ chế tuyển dụng và đánh giá công bằng, minh bạch; phát triển chính sách đãi ngộ cạnh tranh; và trao quyền gắn với trách nhiệm, tạo môi trường để nhân tài thử thách, sáng tạo và phát huy năng lực tối đa.

Câu 12: Theo ông/bà, làm thế nào để xây dựng môi trường làm việc thực sự thu hút và phát huy nhân tài?

Trả lời: Môi trường thu hút nhân tài cần cởi mở, minh bạch, khuyến khích sáng tạo, tôn trọng năng lực và sở trường cá nhân. Cần trao quyền quyết định trong phạm vi

trách nhiệm, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp, kết hợp đánh giá kết quả công việc với đãi ngộ xứng đáng, qua đó giữ chân và phát huy nhân tài lâu dài.

Câu 13: Theo ông/bà, những rào cản lớn nhất đối với việc thực hiện các giải pháp đột phá là gì?

Trả lời: Rào cản lớn nhất là tâm lý e ngại trách nhiệm, lợi ích cục bộ, thủ tục hành chính trì trệ. Ngoài ra, chưa có niềm tin đầy đủ vào năng lực nhân tài và chưa mạnh dạn trao quyền, khiến việc triển khai các giải pháp đột phá còn hạn chế.

V. KIẾN NGHỊ

Câu 14: Ông/bà có kiến nghị gì đối với Đảng và Nhà nước về chiến lược sử dụng nhân tài của Việt Nam hiện nay?

Trả lời: Cần tiếp tục hoàn thiện thể chế và cơ chế sử dụng nhân tài một cách minh bạch, công bằng, hệ thống. Đồng thời khuyến khích sáng tạo, trao quyền gắn với trách nhiệm, phát huy vai trò người đứng đầu và tạo môi trường làm việc thu hút, giữ chân nhân tài.

Câu 15: Theo ông/bà, yếu tố quyết định thành công của chiến lược này là gì?

Trả lời: Yếu tố quyết định là tư duy cải cách, minh bạch trong cơ chế và sự dám tin tưởng, trao quyền của người đứng đầu. Nếu những yếu tố này được đảm bảo, chiến lược sử dụng nhân tài sẽ được thực hiện hiệu quả, nhân tài phát huy tối đa năng lực, góp phần phát triển đất nước.

Phụ lục 5

KẾT QUẢ KHẢO SÁT LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

Phần A: Thông tin chung

Câu 1. Cơ quan công tác

Loại cơ quan	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Bộ/ cơ quan ngang Bộ	10	33,3
Cơ quan cấp tỉnh/xã	14	46,7
Đơn vị sự nghiệp công lập	6	20,0

Câu 2. Chức vụ:

Chức vụ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Vụ trưởng/Phó vụ trưởng	10	33,3
Trưởng phòng/Phó Trưởng phòng	14	46,7
Giám đốc/Hiệu trưởng	6	20,0

Câu 3. Thâm niên công tác (năm)

Thâm niên	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Dưới 5 năm	3	10,0
5 - 10 năm	8	26,7
10 - 20 năm	12	40,0
Trên 20 năm	7	23,3

Câu 4. Trình độ học vấn:

Trình độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Đại học	9	30,0
Thạc sĩ	15	50,0
Tiến sĩ	5	16,7
Khác	1	3,3

Phần B: Nhận thức về sử dụng nhân tài

Câu 5. Nhân tài là nguồn lực nội sinh quyết định phát triển cơ quan:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không quan trọng	0	0
Ít quan trọng	1	3,3
Bình thường	2	6,7
Quan trọng	10	33,3
Rất quan trọng	17	56,7

Câu 6. 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

Câu 7. 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

Câu 8. Việc nắm vững và triển khai các nghị quyết, chính sách của Đảng về nhân tài là cần thiết trong công tác sử dụng nhân tài:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không quan trọng	1	3,3
Ít quan trọng	3	10,0

Bình thường	6	20,0
Quan trọng	12	40,0
Rất quan trọng	8	26,7

Câu 9. 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

Câu 10. Ông/bà có đề xuất nào để nâng cao nhận thức về sử dụng nhân tài:

Cần nâng cao nhận thức của đội ngũ lãnh đạo, quản lý về vai trò chiến lược của nhân tài trong hoạch định và thực thi chính sách phát triển.

Đẩy mạnh quán triệt và vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đặc biệt là nguyên tắc "dùng người đúng việc, đúng năng lực".

Đưa tiêu chí sử dụng hiệu quả nhân tài vào hệ thống đánh giá năng lực quản lý của người đứng đầu.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng phát hiện, đánh giá và sử dụng nhân tài cho đội ngũ quản lý các cấp.

Xây dựng cơ chế phân quyền, trao quyền rõ ràng để người quản lý chủ động trong việc sử dụng nhân tài.

Đổi mới tư duy quản lý theo hướng hiện đại, lấy hiệu quả công việc làm thước đo thay cho thâm niên hoặc bằng cấp hình thức.

Thiết lập hệ thống quản trị nhân lực dựa trên năng lực (competency-based management) nhằm sử dụng nhân tài đúng vị trí.

Tăng cường trách nhiệm giải trình của người quản lý trong việc bố trí, sử dụng và phát triển nhân tài.

Xây dựng văn hóa tổ chức khuyến khích sáng tạo, dám nghĩ, dám làm để nhân tài có môi trường phát huy.

Gắn nâng cao nhận thức của nhà quản lý với cải cách thể chế, đảm bảo sự thống nhất giữa tư duy lãnh đạo và cơ chế thực thi.

Phần C: Thiết kế và thực thi chiến lược sử dụng nhân tài theo lĩnh vực

Câu 11. Cơ quan có chiến lược sử dụng nhân tài theo từng lĩnh vực chuyên môn:

Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	2	6,6
Đồng ý một phần	8	26,7
Đồng ý	12	40,0
Hoàn toàn đồng ý	8	26,7

Câu 12. Các chính sách nhân tài được triển khai thực chất, không hình thức"

Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	10	33,3
Đồng ý	11	36,7
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 13. Cơ quan có cơ chế khen thưởng, đãi ngộ nhân tài xứng đáng:

Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	2	6,7
Đồng ý một phần	11	36,7
Đồng ý	10	33,3
Hoàn toàn đồng ý	7	23,3

Câu 14. Chiến lược sử dụng nhân tài được tích hợp vào kế hoạch phát triển dài hạn:

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

Câu 15. Các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả sử dụng nhân tài được áp dụng thường xuyên:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	11	36,7
Đồng ý	10	33,3
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 16. Ông/bà đề xuất gì để cải thiện thiết kế và triển khai chiến lược sử dụng nhân tài trong cơ quan?

Cần xây dựng chiến lược sử dụng nhân tài gắn với mục tiêu phát triển dài hạn của cơ quan, bảo đảm tính đồng bộ và khả thi.

Đổi mới quy trình tuyển dụng theo hướng cạnh tranh, minh bạch, lựa chọn đúng người có năng lực thực chất.

Thiết kế hệ thống vị trí việc làm rõ ràng, làm cơ sở bố trí và sử dụng nhân tài phù hợp với chuyên môn.

Tăng cường phân cấp, trao quyền cho các đơn vị trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài.

Áp dụng mô hình quản trị nhân lực hiện đại dựa trên năng lực và hiệu quả công việc.

Xây dựng cơ chế đánh giá, sử dụng nhân tài dựa trên kết quả đầu ra thay vì quy trình hành chính.

Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tạo động lực làm việc và giữ chân nhân tài trong khu vực công.

Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích đổi mới sáng tạo và phát huy năng lực cá nhân.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chiến lược nhằm đảm bảo hiệu quả thực thi.

Đẩy mạnh vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về trọng dụng nhân tài, đặc biệt là nguyên tắc "dùng người đúng việc, đúng sở trường".

Phần D: Mức độ gắn kết giữa sử dụng nhân tài với công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng

Câu 17. Cơ quan có quy trình phát hiện nhân tài bài bản:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	11	36,7
Đồng ý	10	33,3
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 18. 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

Câu 19. Có lộ trình phát triển nhân tài xuyên suốt:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	12	40,0
Đồng ý	9	30,0
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 20. Nhân tài được tin dùng và giao quyền để phát huy sáng tạo:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	2	6,6
Đồng ý một phần	8	26,7
Đồng ý	12	40,0
Hoàn toàn đồng ý	8	26,7

Câu 21. Cơ quan 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

Câu 22. Ông/bà có đề xuất gì để tăng cường đào tạo, phát triển và bồi dưỡng nhân tài?

Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng nhân tài gắn với nhu cầu phát triển dài hạn của cơ quan và đất nước.

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, cập nhật tri thức mới và kỹ năng thực tiễn.

Tăng cường đào tạo theo vị trí việc làm, bảo đảm phù hợp giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công việc.

Đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Áp dụng các mô hình đào tạo tiên tiến, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, học đi đôi với hành.

Xây dựng cơ chế phát hiện sớm và bồi dưỡng nhân tài trẻ, tạo nguồn cán bộ kế cận.

Tăng cường cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài nhằm tiếp cận tri thức và kinh nghiệm quốc tế.

Hoàn thiện chính sách hỗ trợ tài chính, thời gian và điều kiện học tập cho nhân tài.

Gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, sử dụng và bổ nhiệm cán bộ, tránh lãng phí nguồn lực.

Vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về đào tạo và phát triển con người toàn diện, kết hợp giữa "đức" và "tài".

Phần E: Luân chuyển nhân tài và sử dụng chuyên gia ngoài nước

Câu 23. Cơ quan thực hiện luân chuyển nhân tài giữa các đơn vị công lập:

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

Câu 24. Cơ quan thuê nhân tài bên ngoài khi cần:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	5	16,7
Đồng ý một phần	13	43,3
Đồng ý	8	26,7
Hoàn toàn đồng ý	4	13,3

Câu 25. Luân chuyển, thuê nhân tài được thực hiện minh bạch, công bằng:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	11	36,7
Đồng ý	10	33,3
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 26. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	10	33,3
Đồng ý	11	36,7
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Phần F: Trách nhiệm người đứng đầu trong sử dụng nhân tài

Câu 27. Người đứng đầu chủ động phát hiện và sử dụng nhân tài

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	2	6,7
Đồng ý một phần	7	23,3
Đồng ý	12	40,0
Hoàn toàn đồng ý	9	30,0

Câu 28. 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

Câu 29. Sự phối hợp đồng bộ giữa các thành tố trong hệ thống chính trị về chiến lược sử dụng nhân tài

Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	3	10,0
Đồng ý một phần	10	33,3
Đồng ý	11	36,7
Hoàn toàn đồng ý	6	20,0

Câu 30. Ông/bà đề xuất gì để tăng cường trách nhiệm người đứng đầu và hiệu quả hệ thống chính trị trong sử dụng nhân tài

Quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, thu hút và sử dụng nhân tài, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Đưa tiêu chí sử dụng hiệu quả nhân tài vào hệ thống đánh giá, xếp loại cán bộ lãnh đạo, quản lý hằng năm.

Tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát và đánh giá độc lập đối với hoạt động sử dụng nhân tài của người đứng đầu.

Thực hiện nghiêm cơ chế trách nhiệm giải trình, xử lý kịp thời các trường hợp sử dụng nhân lực không hiệu quả.

Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực nhằm phát huy vai trò chủ động của người đứng đầu.

Xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ người đứng đầu dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong sử dụng nhân tài.

Hoàn thiện hệ thống chính sách nhằm tạo sự thống nhất giữa các cấp trong hệ thống chính trị về công tác nhân tài.

Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan trong việc phát hiện, đào tạo và sử dụng nhân tài một cách đồng bộ.

Xây dựng văn hóa lãnh đạo trọng dụng nhân tài, đề cao hiệu quả công việc và năng lực thực tiễn.

Vận dụng sâu sắc tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, đặc biệt là nguyên tắc "công tâm, khách quan trong dùng người".

Phụ lục 6

KẾT QUẢ KHẢO SÁT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

VỀ CHIẾN LƯỢC SỬ DỤNG NHÂN TÀI CỦA VIỆT NAM HIỆN NAY

(Dành cho công chức, viên chức, chuyên viên, nhân viên)

Phần A: Thông tin chung

Câu 1. Cơ quan công tác

Loại cơ quan	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Cơ quan hành chính nhà nước	90	60,0
Đơn vị sự nghiệp công lập	40	26,7
Tổ chức chính trị - xã hội	20	13,3

Câu 2. Vị trí việc làm

Chức vụ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Công chức	40	26,7
Viên chức	35	23,3
Chuyên viên	50	33,3
Nhân viên nghiệp vụ/hỗ trợ	25	16,7

Câu 3. Thâm niên công tác (năm)

Thâm niên	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Dưới 5 năm	30	20,0
5 - 10 năm	50	33,3
10 - 20 năm	45	30,0
Trên 20 năm	25	16,7

Câu 4. Trình độ học vấn

Trình độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Đại học	70	46,7
Thạc sĩ	60	40,0
Tiến sĩ	15	10,0
Khác	5	3,3

Phần B: Nhận thức về sử dụng nhân tài

Câu 5. Ông/bà thấy cơ quan 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

Câu 6. Ông/bà có cảm thấy nhân tài được đánh giá đúng năng lực và cống hiến:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	20	13,3
Đồng ý một phần	50	33,3
Đồng ý	60	40,0
Hoàn toàn đồng ý	20	13,3

Câu 7. Ông/bà thấy môi trường làm việc minh bạch, khách quan, không bị cào bằng hay bè phái:

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

Câu 8. Ông/bà 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

Câu 9. Nhân tài được khuyến khích đổi mới, sáng tạo trong công việc:

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

Câu 10: Ông/bà có đề xuất hoặc quan điểm gì về việc cải thiện nhận thức về sử dụng nhân tài trong cơ quan?

Tăng cường tuyên truyền, phổ biến về vai trò quan trọng của nhân tài trong phát triển cơ quan và đất nước.

Tổ chức các buổi đào tạo, hội thảo chuyên đề về nhận thức và chiến lược sử dụng nhân tài cho cán bộ, công chức, viên chức.

Học tập và vận dụng tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và sử dụng nhân tài, đặc biệt nguyên tắc "dùng người đúng việc, đúng năng lực".

Đưa nội dung sử dụng nhân tài vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để nâng cao nhận thức một cách hệ thống.

Khuyến khích người đứng đầu cơ quan gương mẫu, thể hiện trách nhiệm trong việc phát hiện, trọng dụng và phát triển nhân tài.

Tạo môi trường làm việc minh bạch, dân chủ để cán bộ nhận thấy giá trị của nhân tài và tầm quan trọng của việc trọng dụng người giỏi.

Xây dựng cơ chế đánh giá và khen thưởng gắn với việc phát hiện, sử dụng và phát triển nhân tài trong cơ quan.

Khuyến khích cán bộ, công chức chủ động nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc và được cơ quan trọng dụng đúng sở trường.

Tăng cường phối hợp giữa các bộ phận, đơn vị trong cơ quan để nhận diện và phát huy hiệu quả nhân tài một cách toàn diện.

Đẩy mạnh nghiên cứu, khảo sát thực tiễn để thường xuyên cập nhật nhận thức về nhân tài, đồng thời điều chỉnh chiến lược sử dụng nhân lực hiệu quả hơn.

Phần C: Thực tiễn triển khai chiến lược sử dụng nhân tài

Câu 11. Nhân tài trong cơ quan được bố trí đúng người, đúng việc:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	15	10,0
Đồng ý một phần	50	33,3
Đồng ý	60	40,0
Hoàn toàn đồng ý	25	16,7

Câu 12. Cơ quan thực hiện chính sách đãi ngộ xứng đáng cho nhân tài:

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

Câu 13. Chiến lược sử dụng nhân tài được áp dụng thực chất, không hình thức:

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

Câu 14. Cơ quan có các chương trình nâng cao năng lực nhân tài:

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

Câu 15. Chiến lược sử dụng nhân tài được gắn với kế hoạch phát triển đơn vị:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	25	16,7

Đồng ý một phần	50	33,3
Đồng ý	55	36,7
Hoàn toàn đồng ý	20	13,3

Câu 16. Ông/bà đề xuất gì để cải thiện triển khai chiến lược nhân tài trong cơ quan?

Xây dựng kế hoạch chiến lược rõ ràng, cụ thể, gắn sử dụng nhân tài với mục tiêu phát triển của cơ quan.

Bố trí nhân tài đúng người, đúng việc, đảm bảo năng lực phù hợp với vị trí.

Tăng cường cơ chế kiểm tra, đánh giá định kỳ hiệu quả triển khai chiến lược nhân tài.

Cải thiện đãi ngộ và khen thưởng, gắn kết với kết quả thực hiện công việc của nhân tài.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, nâng cao năng lực nhận diện và phát huy nhân tài.

Xây dựng môi trường làm việc minh bạch, công bằng, giảm tình trạng bè phái hoặc cào bằng.

Khuyến khích đổi mới, sáng tạo trong việc triển khai dự án, nhiệm vụ cho nhân tài.

Tăng cường phối hợp giữa các phòng, ban để phát huy nhân tài một cách toàn diện.

Ứng dụng công nghệ và dữ liệu để giám sát và hỗ trợ triển khai chiến lược nhân tài hiệu quả.

Nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ về vai trò và tầm quan trọng của nhân tài trong cơ quan.

Phần D: Phát hiện - đào tạo - bồi dưỡng - Sử dụng nhân tài

Câu 17. Ông/bà thấy cơ quan có cơ chế phát hiện nhân tài từ sớm:

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

Câu 18. Ông/bà thấy cơ quan tin dùng nhân tài và giao quyền phù hợp:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	15	10,0
Đồng ý một phần	50	33,3
Đồng ý	60	40,0
Hoàn toàn đồng ý	25	16,7

Câu 19. Cơ chế đánh giá năng lực nhân tài minh bạch, khách quan:

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

Câu 20. Quy trình phát hiện – đào tạo – bồi dưỡng – bố trí nhân tài có hiệu quả:

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

Câu 21. Nhân tài được hỗ trợ vượt rào cản hành chính, bè phái:

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

Câu 22. Ông/bà có đề xuất gì để nâng cao hiệu quả phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng nhân tài?

Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực minh bạch và khách quan, dựa trên kết quả công việc và phẩm chất cá nhân.

Phát hiện nhân tài từ sớm thông qua các chương trình phát hiện, tuyển chọn định kỳ.

Thiết lập lộ trình đào tạo và bồi dưỡng cá nhân hóa, phù hợp năng lực, sở trường và nguyện vọng của nhân tài.

Đẩy mạnh đào tạo kỹ năng lãnh đạo, quản lý và chuyên môn chuyên sâu cho nhân tài để chuẩn bị cho các vị trí quan trọng.

Khuyến khích nhân tài tham gia dự án đổi mới, sáng tạo, vừa phát huy năng lực, vừa làm cơ sở đánh giá và bồi dưỡng tiếp theo.

Tạo cơ chế hỗ trợ vượt rào cản hành chính và bè phái, đảm bảo nhân tài được phát triển đúng năng lực.

Kết hợp đào tạo trong nước và hợp tác quốc tế, nâng cao trình độ chuyên môn và mở rộng tầm nhìn.

Gắn đào tạo và bồi dưỡng với chính sách đãi ngộ, khen thưởng và thăng tiến để tạo động lực phát triển.

Tăng cường vai trò của người quản lý trực tiếp, chịu trách nhiệm phát hiện và bồi dưỡng nhân tài trong đơn vị.

Theo dõi, đánh giá định kỳ kết quả phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng, từ đó điều chỉnh chiến lược phù hợp với thực tiễn.

Phần E: Luân chuyển nhân tài và sử dụng nhân tài bên ngoài

Câu 23. Cơ quan thực hiện luân chuyển nhân tài giữa các đơn vị công lập

Mức độ	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Không đồng ý	30	20,0
Đồng ý một phần	55	36,7
Đồng ý	50	33,3
Hoàn toàn đồng ý	15	10,0

Câu 24. Ông/bà có cơ hội hợp tác hoặc học hỏi từ nhân tài bên ngoài:

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

Câu 25. Việc luân chuyển nhân tài diễn ra minh bạch, công bằng:

Mức độ	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Không đồng ý	30	20,0
Đồng ý một phần	50	33,3
Đồng ý	50	33,3
Hoàn toàn đồng ý	20	13,3

Câu 26. Nhân tài luân chuyển được bố trí phù hợp năng lực:

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

Phần F: Trách nhiệm lãnh đạo và môi trường chính trị

Câu 27. Người đứng đầu tạo điều kiện cho nhân tài phát huy năng lực:

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

Câu 28. Người đứng đầu bảo vệ, trọng dụng nhân tài dám sáng tạo:

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

Câu 29. Hệ thống chính trị phối hợp thực hiện chiến lược sử dụng nhân tài hiệu quả:

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

Câu 30. Ông/bà có đề xuất gì để cải thiện vai trò lãnh đạo và hệ thống chính trị trong việc sử dụng nhân tài?

Nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong việc phát hiện, trọng dụng và phát triển nhân tài.

Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc triển khai chiến lược sử dụng nhân tài trong toàn cơ quan.

Xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các đơn vị, phòng ban, cơ quan để sử dụng nhân tài toàn diện.

Đảm bảo minh bạch và công bằng trong tuyển chọn, luân chuyển nhân tài, giảm thiểu bè phái và cào bằng.

Khuyến khích người lãnh đạo gương mẫu trong trọng dụng nhân tài, bảo vệ nhân tài dám đổi mới, sáng tạo.

Xây dựng hệ thống đánh giá và khen thưởng lãnh đạo dựa trên kết quả sử dụng và phát triển nhân tài.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý và lãnh đạo cho người đứng đầu liên quan đến công tác nhân sự.

Thúc đẩy phối hợp giữa cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị – xã hội để tận dụng nhân tài hiệu quả.

Đưa chiến lược sử dụng nhân tài vào kế hoạch phát triển hệ thống chính trị và đánh giá hiệu quả hàng năm.

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho toàn bộ cán bộ, công chức về vai trò và trách nhiệm của lãnh đạo trong việc phát hiện và sử dụng nhân tài.